

## **Regeringens proposition till riksdagen**

### **PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås det att det stiftas en ny samarbetslag, som ersätter den gällande lagen om samarbete inom företag samt lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning. Dessutom föreslås det att vissa andra lagar ändras till följd av de ovannämnda ändringarna.

Genom propositionen förbättras personalens möjligheter till inflytande och att få information. Samtidigt utnyttjas ett regleringssätt där arbetsplatserna själva kan bestämma närmare vilka frågor som behöver behandlas för att utveckla företaget eller sammanslutningen och arbetsgemenskapen och vilka förfaranden som kan användas för att behandla frågorna.

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra regelbunden dialog åtminstone varje kvartal, om inte arbetsgivaren och företrädarna för personalen avtalar om något annat. Dialogen ska gälla företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation, de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, sätten att använda arbetskraften och personalens sammansättning, personalens kompetensbehov och utvecklande av kunskaper samt upprätthållande och främjande av arbetshälsan. Som ett led i dialogen utarbetar arbetsgivaren i samarbete med företrädarna för personalen en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt.

Omställningsförhandlingar ska föras om väsentliga personalkonsekvenser som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet samt om minskning av användningen av arbetskraft. Förhandlingsförfarandena motsvarar i stora drag den gällande lagen. I propositionen föreslås ändå att rätten för företrädare för personalen att lägga fram förslag under förhandlingarna och presentera alternativa lösningar stärks samt preciseras tidpunkten för inledande av förhandlingar.

Bestämmelserna i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning överförs till samarbetslagen. De bestämmelser som gäller ordnandet av personalrepresentation vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag överförs dock till lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar. Samtidigt ändras rubriken på den sistnämnda lagen så att den motsvarar lagens ändrade innehåll. Det föreslås att bestämmelserna om personalrepresentation preciseras så att personalrepresentation ska ordnas i organ där man de facto behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamhet, ekonomi och personalens ställning.

Samarbetslagen ska tillämpas på företag och sammanslutningar som har minst 20 arbetstagare anställda. Bestämmelserna om personalrepresentation i företagets förvaltning ska dock tillämpas på företag som har minst 150 arbetstagare anställda i Finland.

Propositionen hänför sig till statsminister Sanna Marins regeringsprogram.

Lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2022.

---

# 1.

## **Samarbetslag**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

### DEL I

#### **Allmänna bestämmelser**

##### 1 kap.

#### **Allmänna bestämmelser**

##### 1 §

###### *Lagens syfte*

Lagens syfte är att främja en sådan verksamhetskultur på arbetsplatserna där arbetsgivaren och personalen verkar i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar varandras intressen. Lagens syfte är dessutom att företagets verksamhet och arbetsgemenskapen utvecklas kontinuerligt samt att verksamhetsresultatet och arbetshälsan förbättras.

Lagens syfte är också att trygga tillräckligt informationsutbyte i rätt tid mellan arbetsgivaren och personalen, samt att trygga personalens möjligheter att påverka företagets beslutsfattande när det gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning i företaget.

##### 2 §

###### *Tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och som regelbundet har minst 20 arbetstagare i anställningsförhållande. Lagen tillämpas också på sådana filialer enligt 2 § i lagen angående rättighet att idka näring (122/1919), 1 kap. 13 i kreditinstitutslagen (610/2014) och 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där minst 20 arbetstagare arbetar regelbundet.

Lagens 5 kap. tillämpas dock endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker samt sparbanker som regelbundet har minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande i Finland.

##### 3 §

###### *Undantag från tillämpningsområdet*

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

Om ett företag eller en sammanslutning har ideellt, konstnärligt eller vetenskapligt eller religiöst eller annars konfessionellt syfte eller om dess huvudsakliga syfte är näringspolitiskt, arbetsmarknadspolitiskt, allmänpolitiskt eller humanitärt, tillämpas bestämmelserna i denna lag inte på avgöranden som gäller företagets eller sammanslutningens syfte eller ideella eller motsvarande mål och inte på beredningen av dessa avgöranden.

Lagens 2 kap. tillämpas inte på konkursbon.

#### 4 §

##### *Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta*

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagsgrupper finns i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag (758/2004).

Bestämmelser om samarbete inom arbetarskyddet finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård finns i lagen om företagshälsovård (1383/2006).

Bestämmelser om beställarens skyldighet att underrätta företrädare för arbetstagarna om ett avtal om hyrd arbetskraft eller underleverantörsarbete finns i lagen om beställarens utredningskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006).

Bestämmelser om information till arbetstagarna och om hörande av dem i samband med offentliga köpeanbud finns i värdepappersmarknadslagen (746/2012).

#### 5 §

##### *Personalrepresentation*

Med företrädare för personalen avses antingen den förtroendeman som valts på grundval av ett kollektivavtal eller det förtroendeombud som valts i enlighet med 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Om det ärende som ska behandlas gäller även arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, avses med företrädare för personalen också arbetarskyddsfullmäktigen.

Om majoriteten av de arbetstagare som hör till någon av företagets personalgrupper inte har rätt att delta i valet av den förtroendeman som avses i 1 mom., kan de arbetstagare som hör till denna majoritet bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet eller något annat valförfarande ordnas av de arbetstagare som hör till nämnda majoritet så att alla som hör till denna majoritet ska ha möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Arbetstagarna inom en personalgrupp har också rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för den mandatperiod som avses i 2 mom., om de inte har valt förtroendeman eller förtroendeombud enligt 1 mom., fastän de skulle ha rätt till det med stöd av 1 mom. Valet eller något annat valförfarande ska ordnas så att alla arbetstagare som hör till personalgruppen har möjlighet att delta i valet av samarbetsombudet.

Om arbetstagarna inom någon personalgrupp inte har valt eller i enskilda fall inte väljer en i denna paragraf avsedd företrädare bland sig, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet till dialog och förhandlingar tillsammans med alla arbetstagare som hör till denna personalgrupp.

Bestämmelser om företrädare för personalen i fråga om personalrepresentation som ska ordnas i arbetsgivarens förvaltning finns i 33 §.

## DEL II

### Fortlöpande dialog på arbetsplatser

#### 2 kap.

#### **Dialog för att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskapen**

##### 6 §

##### *Skyldighet att föra dialog*

Arbetsgivaren ska föra regelbunden dialog med företrädare för personalen i syfte att utveckla företagets eller sammanslutningens verksamhet samt arbetsgemenskapen i ärenden som omfattas av lagen.

Med *dialog* avses att arbetsgivaren och företrädare för personalen behandlar ärenden på ett sätt som främjar tillräckligt informationsutbyte i rätt tid mellan arbetsgivaren och personalen samt personalens möjligheter att påverka i ärenden som gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning.

##### 7 §

##### *Genomförande av dialogen*

Dialogen genomförs på ett möte mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal, om inte arbetsgivaren och företrädare för personalen avtalar om något annat.

Om ett ärende som är föremål för dialog berör flera personalgrupper än en, ska det behandlas på ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

Dialogen ska vara konstruktiv och parterna ska ta hänsyn till varandras intressen, behov och ställning.

##### 8 §

##### *Föremål för dialogen*

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra regelbunden dialog om

- 1) företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation,
- 2) de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen,
- 3) sätten att använda arbetskraften samt personalens sammansättning,
- 4) personalens kompetensbehov och utvecklande av kunnandet,

- 5) upprätthållande och främjande av arbetshälsan,
- 6) andra ärenden som följer av lagstiftningen och som det föreskrivs om i 12 §.

## 9 §

### *Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen*

Arbetsgivaren ska i samarbete med företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls som ett led i den dialog som avses i 8 § 3—5 punkten. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, ska behövliga ändringar göras i utvecklingsplanen i samband med dialogen efter att omställningsförhandlingarna avslutats.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska antecknas

- 1) nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa,
- 2) mål och åtgärder för att utveckla och upprätthålla personalens kunskande samt främja personalens arbetshälsa,
- 3) ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna,
- 4) uppföljningsförfaranden.

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska även antecknas principerna för anlitan av utomstående arbetskraft.

När utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen utarbetas och underhålls ska uppmärksamhet enligt behov fästas vid

- 1) hur den tekniska utvecklingen, investeringar och andra förändringar som inträffar i företagets eller sammanslutningens verksamhet påverkar arbetsgemenskapen,
- 2) särskilda behov hos arbetstagare i olika livssituationer och särskilt vid behoven av att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet,
- 3) ledningen av arbetsgemenskapen.

De planer som avses i 6 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (1325/2014) kan genomföras som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

## 10 §

### *Uppgifter som ska lämnas för dialogen*

Arbetsgivaren ska skriftligen lämna företrädare för personalen alla uppgifter som hänför sig till ärendet och som behövs för en resultatrik dialog, och som kan lämnas med rimliga åtgärder. Uppgifterna ska lämnas senast en vecka innan dialogen genomförs, om inget annat avtalas. Efter att en företrädare för personalen har fått uppgifterna har denne rätt att på begäran få preciserade uppgifter om en omständighet som är av betydelse för dialogen.

## 11 §

### *Uppgifter som ska lämnas regelbundet*

Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

- 1) uppgifter om personalantalet enligt affärsenhet eller indelat på något annat motsvarande sätt,

- 2) uppgifter om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid,
- 3) en enhetlig utredning om företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation, av vilken framgår utvecklingsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller någon annan verksamhet, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen.

Om inget annat avtalas, ska arbetsgivaren årligen lämna företrädare för personalen

- 1) uppgifter om de löner som betalats till de arbetstagare som företrädaren för personalen företräder på sådant sätt att så att löneuppgifterna för enskilda arbetstagare inte framgår av dem, på begäran ska uppgifterna lämnas indelade enligt yrkesgrupp,

- 2) i fråga om anlitandet av utomstående arbetskraft uppgifter om på vilka arbetsplatser och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlitats, om den har omfattats av lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006),

- 3) bokslut och verksamhetsberättelse, om arbetsgivaren ska göra upp bokslut och verksamhetsberättelse.

Om det inträffar väsentliga förändringar i de uppgifter som avses i 1 mom., ska arbetsgivaren underrätta företrädarna för personalen om dem.

Om ingen företrädare har valts för personalen eller en personalgrupp, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet enligt denna paragraf genom att presentera endast de uppgifter som avses i 1 mom. 3 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för hela personalen eller personalgruppen.

## 12 §

### *Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog*

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

- 1) i 4 § 3 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) avsedd insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett anställningsförhållande,

- 2) i 11 § 4 mom. i lagen om företagshälsovård (1383/2001) avsedda arbetsuppgifter enligt 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet, där en arbetssökande eller arbetstagare är antingen skyldig att lämna eller på grund av samtycke kan lämna ett intyg över narkotikatest till arbetsgivaren,

- 3) det i 21 § 1 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet föreskrivna syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation,

- 4) i 148 § 2 mom. 1 punkten i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation (917/2014) avsedda grunder och praxis för förfaranden som ska iakttas vid sådan behandling av förmedlingsuppgifter som avses i 146–156 § i den lagen,

- 5) i 9 och 55 i personalfondslagen (934/2010) avsett bildande av en personalfond samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna samt slopande av systemet och upplösning av personalfonden,

- 6) ärenden som avses i 70 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 85 § 4 mom. i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016), 78 § 4 mom. i lagen om sjömanspensioner (1290/2006), 11 kap. 3 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), 81 § 4 mom. i

lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och 19 § 3 mom. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998).

#### 13 §

##### *Initiativ till dialog*

Initiativ till dialog i ett ärende som avses i 8 § kan tas av arbetsgivaren eller en företrädare för personalen.

Arbetsgivaren ska ta upp ett initiativ från företrädaren för personalen till behandling på följande möte, om inget annat avtalas eller inget annat följer av det stora antalet initiativ. Om företrädaren för personalen har tagit initiativet senare än två veckor före mötet, har arbetsgivaren rätt att överföra behandlingen av ärendet till följande möte. Den företrädare för personalen som tagit initiativet ska underrättas om behandlingen av ärendet överförs.

#### 14 §

##### *Anteckning om dialog*

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det över de ärenden som behandlats i dialog upprättas ett protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för mötet, vilka som deltagit i mötet, dialogens huvudsakliga innehåll samt eventuellt slutresultat i ärendet eller deltagarnas avvikande meningar. Begäran om anteckning om dialogen ska framställas senast när mötet börjar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om det inte avtalas något annat.

#### 15 §

##### *Information*

Arbetsgivaren ska i behövlig utsträckning informera personalen om de ärenden som behandlats i dialog samt om de åtgärder som har konstaterats vara motiverade på grund av dialogen. Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska sträva efter att avtala om principerna för informationen. Informationen ska ges med beaktande av arten och omfattningen av det ärende som varit föremål för dialog samt ärendets betydelse för personalen.

### DEL III

#### **Omställningssituationer**

##### 3 kap.

#### **Omställningsförhandlingar**

#### 16 §

##### *Ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar*

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker överväger att säga upp eller permittera en eller

flera arbetstagare eller överföra arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändra ett väsentligt villkor i deras arbetsavtal.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar också sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden som arbetsgivaren överväger, omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, inverkar på en eller flera arbetstagares ställning och följer av

- 1) att företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks,
- 2) anskaffningar av maskiner och anläggningar eller ibruktagande av ny teknik,
- 3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen,
- 4) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet,
- 5) anlitaandet av utomstående arbetskraft eller förändringar i anlitaandet,
- 6) andra förändringar som kan jämföras med de ovannämnda.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om de ärenden som föreskrivs i 1 mom. gäller inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation, eller delägarna i ett dödsbo som verkat som arbetsgivare i egenskap av fysisk person när de överväger att säga upp ett arbetsavtal på det sätt som föreskrivs i 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

## 17 §

### *Tidpunkten för omställningsförhandlingar*

Omställningsförhandlingar som förs på grund av 16 § 1 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid eller ett väsentligt villkor i deras arbetsavtal ändras ensidigt av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Omställningsförhandlingar som med stöd av 16 § 2 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger en sådan väsentlig förändring i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemang och arrangemang beträffande den ordinarie arbetstiden som en förändring som avses i 16 § 2 mom. 1—6 punkten ger anledning till.

Arbetsgivaren får avgöra ett ärende utan föregående omställningsförhandlingar, om särskilt vägande skäl som är till skada för företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som man inte har kunnat känna till på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål inleda omställningsförhandlingar när grunderna för att avvika från förhandlingsskyldigheten inte längre föreligger. Arbetsgivaren ska då utreda grunderna till det avvikande förfarandet.

## 18 §

### *Parter i omställningsförhandlingarna*

Omställningsförhandlingar förs mellan arbetsgivaren och den företrädare för personalen som företräder de arbetstagare som berörs av förhandlingarna. Om arbetstagarna saknar företrädare, förs omställningsförhandlingarna gemensamt med de arbetstagare som berörs av förhandlingarna.



Om en åtgärd som arbetsgivaren överväger berör en enskild eller enskilda arbetstagare, kan förhandlingar föras mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren eller de berörda arbetstagarna. Då har arbetstagaren eller arbetstagarna ändå rätt att kräva att förhandlingar om ärendet förs i närvaro av en företrädare för personalen eller mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen.

I samband med överlåtelse, fusion eller delning av rörelse kan också förvärvaren eller det övertagande företaget delta i omställningsförhandlingarna.

## 19 §

### *Förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter*

Innan omställningsförhandlingarna inleds ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning, av vilken ska framgå åtminstone tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

Om omställningsförhandlingarna gäller i 16 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska förhandlingsframställningen göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Av förhandlingsframställningen ska utöver de uppgifter som avses i 1 mom. framgå

- 1) de planerade åtgärderna och grunderna för dem,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet arbetstagare som berörs av åtgärderna, specificerade enligt åtgärd,
- 3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs av åtgärderna,
- 4) en bedömning av den tid inom vilken åtgärderna verkställs.

Om någon uppgift som avses i 2 mom. inte kan lämnas vid den tidpunkt då förhandlingsframställningen görs, ska uppgifterna lämnas senast när omställningsförhandlingarna inleds. Om en uppgift som saknas är väsentlig för ett ärende som förhandlingar ska föras om på det första mötet, ska behandlingen av ärendet på begäran av arbetstagaren eller företrädaren för personalen flyttas fram så att de har möjlighet att förbereda sig på behandlingen av ärendet.

En förhandlingsframställning som gäller ärenden som avses i 2 mom. ska lämnas in även till arbets- och näringsbyrån senast när omställningsförhandlingarna inleds.

Om omställningsförhandlingarna gäller en i 16 § 2 mom. avsedd väsentlig förändring som inverkar på en arbetstagares ställning, ska arbetsgivaren innan omställningsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalen de uppgifter som behövs för ärendets behandling.

## 20 §

### *Omställningsförhandlingarnas innehåll*

Vid omställningsförhandlingar ska behandlas åtminstone grunderna för, verkningarna av och alternativen för åtgärder som berör personalen.

Om förhandlingarna gäller i 16 § 1 mom. avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska vid förhandlingarna dessutom behandlas

1) alternativen för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden och för att lindra de negativa följderna av åtgärden för arbetstagarna,

2) förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en arbetstagare med stöd av 22 §.

Omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Parterna ska agera konstruktivt samt sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider.

## 21 §

### *Handlingsplan och handlingsprinciper*

Efter att ha lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds lämna ett förslag till en handlingsplan för systematiskt genomförande av omställningsförhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Handlingsplanen ska behandlas som en del av omställningsförhandlingarna.

Av handlingsplanen, som vid behov kompletteras under förhandlingarna, ska framgå

1) den planerade tidtabellen för förhandlingarna,

2) förfarandet vid förhandlingarna,

3) de planerade principer i enlighet med vilka användningen av offentlig arbetskraftsservice samt jobsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden.

Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med arbets- och näringsmyndigheten utreda den offentliga arbetskraftsservice enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) som stödjer uppsagda arbetstages sysselsättning.

Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för att stödja arbetstagarnas deltagande i sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om arbetskrafts- och företagsservice.

## 22 §

### *Förslag och alternativa lösningar som presenteras under förhandlingarna*

En företrädare för personalen eller en arbetstagare som deltar i förhandlingarna har rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar för behandling under omställningsförhandlingarna. Förslaget eller den alternativa lösningen ska läggas fram i god tid före det möte där man önskar att saken ska behandlas.

Om arbetsgivaren anser att det inte är ändamålsenligt eller möjligt att genomföra förslaget eller den alternativa lösningen, ska arbetsgivaren under förhandlingarna i behövlig omfattning skriftligt redogöra för de orsaker som ligger bakom denna inställning.

## 23 §

### *Fullgörande av förhandlingsskyldigheten*

Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när omställningsförhandlingar har förts om de ärenden som avses i 16 § med iakttagande av de bestämmelser om förfarandet som ingår i detta kapitel.

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som föreskrivs i 16 § 1 mom. ändå inte anses ha fullgjorts innan sex veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna är denna förhandlingstid dock 14 dagar om

- 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,
- 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,
- 3) arbetsgivaren har regelbundet färre än 30 arbetstagare anställda,
- 4) arbetsgivaren är föremål för saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

#### 24 §

##### *Anteckning om förhandlingar*

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det över de ärenden som behandlats under omställningsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för förhandlingarna, de personer som deltagit i dem, resultaten av förhandlingarna samt eventuella avvikande meningar. Parterna ska justera och underteckna protokollet, om inte något annat avtalas.

#### 25 §

##### *Arbetsgivarens utredning*

Arbetsgivaren ska efter omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för arbetstagare som avses i 16 § 1 mom. inom en rimlig tid för dem som varit part i förhandlingarna presentera en bedömning av följande saker:

- 1) innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger,
- 2) antalet arbetstagare som är föremål för uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet enligt personalgrupp eller verksamhet,
- 3) längden på eventuella permitteringar,
- 4) inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

På begäran av en företrädare för personalen ska arbetsgivaren presentera de ärenden som avses i 1—4 punkten för alla arbetstagare som hör till en personalgrupp till den del ärendena berör dem gemensamt.

Arbetsgivaren ska inom en rimlig tid efter omställningsförhandlingar som gällt de ärenden som avses i 16 § 2 mom. lämna en utredning om beslutet och den beräknade tidpunkten för förändringen till förhandlingsparten eller, beroende på hur vittgående ärendet är, till alla arbetstagare som berörs av förändringen.

#### 4 kap.

### **Överlåtelse, fusion och delning av rörelse**

## 26 §

### *Information till företrädare för personalen*

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse ska för företrädarna för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen utreda

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

Överlåtaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. avsedda uppgifterna senast en vecka efter att överlåtelsen genomfördes. Överlåtaren och förvärvaren av rörelsen kan också sköta informationsskyldigheten tillsammans.

Om överlåtelsen av en rörelse föranleder ärenden som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 16 §, ska ärendena behandlas vid omställningsförhandlingar på det sätt som bestäms i 3 kap.

## 27 §

### *Förvärvarens skyldighet att besvara preciserande frågor*

Efter att förvärvaren har lämnat företrädarna för personalen de uppgifter som avses i 26 § 1 mom., ska förvärvaren ge företrädarna möjlighet att ställa preciserande frågor samt ge svar på frågorna.

På begäran av företrädarna för personalen ska arbetsgivaren presentera de uppgifter som avses i 1 mom. för hela personalen.

## 28 §

### *Fusion och delning*

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

## DEL IV

### **Personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning**

#### 5 kap.

### **Personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning**

## 29 §

### *Personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning*

För att en arbetsgivarens verksamhet ska kunna utvecklas, samarbetet mellan arbetsgivaren och dennes personal effektiveras samt personalens möjligheter att utöva inflytande ökas har personalen rätt att inom arbetsgivarens beslutande, verkställande, övervakande eller rådgivande förvaltningsorgan ta del i behandlingen av viktiga frågor som gäller arbetsgivarens affärsverksamhet och ekonomi samt personalens ställning (personalrepresentation) så som detta kapitel föreskriver.

Arbetsgivaren och personalen ska i första hand avtala om personalrepresentation. Om ett avtal inte nås, genomförs personalrepresentationen på personalens krav i enlighet med 31 §.

Bestämmelser om ordnande av personalrepresentation vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag.

### 30 §

#### *Personalrepresentation som grundar sig på avtal*

Personalrepresentation i ett företags förvaltning kan genomföras i enlighet med vad som vid ett gemensamt möte för arbetsgivaren och företrädarna för personalgrupperna avtalas mellan arbetsgivaren och minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen.

Avvikelse från 32, 37, 40 och 46 § eller från särskilda bestämmelser om ansvar för medlemmarna i respektive organ får dock inte göras genom avtal som nämns i 1 mom. Dessutom ska personalrepresentationen genomföras i organ som faktiskt behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning.

Avtalet om personalrepresentation ska ingås skriftligt. Avtalet kan vara i kraft en viss tid eller tills vidare. Ett avtal som är i kraft tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren och ovannämnda personalgrupper.

### 31 §

#### *Personalrepresentation som grundar sig på lag*

Om minst två personalgrupper som tillsammans representerar en majoritet av personalen kräver det, har personalen rätt att utse sina företrädare och personliga suppleanter för dessa enligt arbetsgivarens val till arbetsgivarens förvaltningsråd, styrelse eller sådana ledningsgrupper eller motsvarande organ som gemensamt täcker arbetsgivarens affärsenheter. Personalrepresentationen ska genomföras i organ som faktiskt behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning.

Företrädarna för personalen i organen ska utses utöver de medlemmar som arbetsgivaren har valt. Antalet företrädare för personalen kan utgöra högst en fjärdedel av antalet övriga medlemmar i organet. Antalet företrädare för personalen ska dock alltid vara minst ett och högst fyra. Företrädarna för personalen har samma mandatperiod som organets övriga medlemmar. Om den maximala mandattiden inte har bestämts, är den tre år.

Om något annat inte avtalas, ska personalrepresentationen genomföras inom ett år från det villkoren enligt 2 § 2 mom. har uppfyllts och kravet på representation har framförts. Om förvaltningsstrukturen ändras, ska representationen samtidigt ändras så att den motsvarar den nya strukturen. Om ändringen beror på överlåtelse av en rörelse eller fusion eller delning av företag, får ändringen av personalrepresentationen genomföras senare, dock senast ett år efter att krav på ändring av representationen har framförts.

Utan hinder av denna paragraf kan på de villkor som anges i 30 § överenskommelse träffas om ändring av personalrepresentationen så att den grundar sig på avtal.

## 32 §

### *Behörighet och utträde för företrädare för personalen*

En företrädare för personalen ska stå i anställningsförhållande till företaget samt vara myndig och inte vara försatt i konkurs eller ha meddelats näringsförbud. Om det föreskrivs särskilt om behörighet för medlemmarna av respektive organ, gäller dessa behörighetskrav även företrädaren för personalen.

Om en företrädare för personalen förlorar den behörighet som krävs enligt 1 mom., avsäger sig sitt uppdrag eller är förhindrad att sköta det, ska han eller hon ersättas av sin personliga suppleant till dess en ny ordinarie medlem har valts eller förhindret upphör.

## 33 §

### *Val av företrädare för personalen*

Kan en överenskommelse om val av företrädare för personalen inte nås mellan personalgrupperna, ska företrädarna väljas med iakttagande i tillämpliga delar av de bestämmelser om tillvägagångssättet vid val av arbetarskyddsfullmäktig som ingår i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Personalgrupperna ställer upp kandidater för val som avses i 1 mom.

## 34 §

### *Rättigheter, skyldigheter och ansvar för företrädare för personalen*

Företrädarna för personalen och de medlemmar som företaget har valt till organet i fråga har samma rättigheter, skyldigheter och ansvar. Företrädarna för personalen har dock inte rätt att delta i behandlingen av ärenden som gäller val eller uppsägning av företagsledningen, ledningens avtalsvillkor, personalens anställningsvillkor eller stridsåtgärder. Deras rösträtt kan begränsas genom avtal som avses i 30 §. Företrädarna för personalen har rätt att få utbildning i den utsträckning som behövs för att sköta uppdraget som företrädare för personalen i företagets organ.

Företrädarna för personalen och deras suppleanter har i samma utsträckning som organets övriga medlemmar rätt att ta del av det material som gäller ett ärende som ska behandlas.

Om endast en företrädare för personalen utses till företagets styrelse, har även suppleanten rätt att delta i möten och att yttra sig vid dem.

## DEL V

### Övriga bestämmelser

#### 6 kap.

### Särskilda bestämmelser

#### 35 §

##### *Befrielse från arbetet samt ersättningar*

En företrädare för personalen har rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning samt i 34 § avsedd utbildning. En företrädare för personalen har rätt att få befrielse från arbetet även för till updraget anslutna förberedelser bland företrädarna. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska komma överens om tidpunkterna för utbildning. Arbetsgivaren ska ersätta inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. Angående annan befrielse från arbete och ersättning för förlorad förvärvsinkomst ska i varje enskilt fall överenskommas mellan företrädaren för personalen i fråga och arbetsgivaren.

Om en företrädare för personalen utanför sin ordinarie arbetstid deltar i en dialog eller omställningsförhandling enligt denna lag eller fullgör någon annan med arbetsgivaren avtalad uppgift, är arbetsgivaren skyldig att för den tid som använts för uppgiften betala företrädaren en ersättning som motsvarar företrädarens lön för ordinarie arbetstid.

När en företrädare för personalen utanför sin ordinarie arbetstid deltar i möten för företagsorgan som avses i 5 kap. är företaget skyldigt att betala honom eller henne ersättning för de motiverade kostnader som orsakas av mötesdeltagandet samt mötesarvoden.

#### 36 §

##### *Rätt att anlita sakkunniga*

Företrädarna för personalen har rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga vid verksamhetsenheten i fråga och i mån av möjlighet av andra sakkunniga i företaget när företrädarna förbereder sig för dialog om utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskapen eller för omställningsförhandlingar samt under själva förhandlingarna, när det behövs med tanke på det ärende som behandlas. De sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall enligt 35 §.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på sådan personalrepresentation i företagsorgan som avses i 5 kap.

## 37 §

### *Uppsägningskydd*

I fråga om uppsägningskyddet för en förtroendemän, ett förtroendeombud eller ett samarbetsombud som är företrädare för personalen gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen bestäms om uppsägningskyddet för förtroendemän och förtroendeombud. Detsamma gäller en i 5 kap. avsedd företrädare för personalen och dennes suppleant i arbetsgivarens förvaltning.

## 38 §

### *Avtalsrätt*

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som bestäms i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som bestäms i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningskyldigheten till arbets- och näringsbyrån, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

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

Ett avtal som avses i 1 och 2 mom. har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelserna även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en personalgrupp som avses i avtalet.

## 39 §

### *Förhållande till kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser*

Om ett ärende som behandlas i dialog eller omställningsförhandlingar enligt denna lag borde handlas även i enlighet med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, ska ingen dialog eller inga omställningsförhandlingar inledas eller dialogen eller omställningsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendemän som företräder arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kräver att ärendet ska behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

## 40 §

### *Sekretess*

En arbetstagare, en företrädare för personalen och en i 36 § avsedd sakkunnig samt i 2 mom. avsedda arbetstagare och deras företrädare ska hemlighålla i samband med dialog eller omställningsförhandlingar erhållna

- 1) uppgifter om företagshemligheter,
- 2) sådana uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent,



3) uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent, samt

4) uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller annars honom eller henne personligen, om inte den till vars skydd tystnadsplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

Vad som bestäms i 1 mom. hindrar inte en arbetstagare eller en företrädare för personalen, efter att ha informerats om tystnadsplikten, från att röja uppgifter som avses i 1 mom. 1—3 punkten för andra arbetstagare eller deras företrädare i den omfattning som är nödvändig med hänsyn till dessa arbetstagares ställning för att syftet med samarbetet ska uppnås.

Tystnadsplikten förutsätter att

1) arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av företagshemligheten,

2) arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och

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

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

Bestämmelserna i 1 och 3 mom. om tystnadsplikt för företrädare för personalen tillämpas också på uppdrag som företrädare för personalen har i företagsorgan, om det inte föreskrivs särskilt om tystnadsplikt för medlemmarna eller suppleanterna i respektive organ.

#### 41 §

##### *Undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet*

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

Denna paragraf tillämpas inte på i 5 kap. avsedd personalrepresentation i företagets organ.

#### 42 §

##### *Arbetsrådets utlåtande*

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

#### 43 §

##### *Tillsyn*

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (216/2010). Dessutom utövas tillsyn över efterlevnaden av denna lag av de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iaktas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal (436/1946).

#### 44 §

##### *Gottgörelse till arbetstagare*

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som bestäms i 17—23 §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 35 000 euro.

När gottgörelsens storlek bestäms ska beaktas arten och omfattning av överträdelsen av förpliktelsen samt hur klandervärd överträdelsen varit, arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande, arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt andra med dessa jämförbara omständigheter.

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

Om ett företag som står under bestämmande inflytande i egenskap av arbetsgivare har sagt upp minst tio arbetstagare, kan det inte betraktas som en omständighet som minskar gottgörelsens storlek att arbetsgivaren inte har fått tillräckliga uppgifter som behövs vid samarbetsförfarandet av det företag i företagsgruppen som har bestämmande inflytande.

Arbetstagarens rätt till gottgörelse förfaller, om talan medan anställningsförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Sedan anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om talan inte väcks inom två år efter anställningsförhållandets slut.

#### 45 §

##### *Justering av gottgörelsebeloppet*

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 44 § justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

#### 46 §

##### *Straffbestämmelser*

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet

- 1) försummar att iaktta samarbetsombudsmannens uppmaning som gäller en skyldighet enligt 2 kap.

- 2) underlåter att iaktta eller bryter mot sina skyldigheter enligt 26, 28, 35 eller 36 §, med undantag för vad som i 35 eller 36 § bestäms om arbetsgivarens betalningsskyldighet,

- 3) på något annat sätt än det som avses i 44 § bryter mot sina skyldigheter enligt 3 kap., ska, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans i lag, för *brott mot samarbetskyldigheten* dömas till böter.

På ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare tillämpas 47 kap. 7 § o strafflagen (39/1889).

I fråga om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en företrädare för personalen som avses i 5 § bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 40 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs på något annat ställe än i 38 kap. 1 § i strafflagen.

#### 47 §

#### *Vite*

Domstolen kan på ansökan ålägga ett företag att vid vite fullgöra sina skyldigheter i fråga om personalrepresentation som följer av 5 kap. i denna lag. En ansökan kan gemensamt lämnas in av företrädare för minst två personalgrupper som tillsammans företräder majoriteten av personalen.

#### 7 kap.

### **Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

#### 48 §

#### *Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 20 .

Genom denna lag upphävs lagen om samarbete inom företag (334/2007) och lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990).

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till den lag om samarbete inom företag som gällde vid denna lags ikraftträdande eller till 1—9 § i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning, ska i stället för dem tillämpas denna lag. Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till 9 a—9 f § i lag om personalrepresentation i företagens förvaltning, som gällde vid denna lags ikraftträdande, ska i stället för dem tillämpas lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag.

#### 49 §

#### *Övergångsbestämmelse*

En praxis eller princip enligt 12 § som behandlats eller tillämpas i företaget eller sammanslutningen vid denna lags ikraftträdande behöver inte behandlas i dialog till den del den har behandlats eller utarbetats före lagens ikraftträdande, om inte ärendet annars tas upp till behandling med stöd av 13 §.

Om ett i 21 § i lagen om samarbete inom företag avsett initiativ till inledande av samarbetsförfarande i fråga om ett ärende enligt 4 kap. i den lagen, ett i 27 § i den lagen avsett förhandlingsinitiativ i fråga om ett ärende enligt 5 kap. i den lag, arbetsgivarens i 35 § i den lagen avsett initiativ till samarbetsförhandlingar enligt 6 kap. i den lagen eller en i 45 § i den lagen avsedd

förhandlingsframställning om samarbetsförhandlingar enligt 8 kap. i den lagen har tagits före denna lags ikraftträdande, tillämpas den lag som gällde vid ikraftträdandet.

Personal- och utbildningsplaner enligt 16 § i lagen om samarbete inom företag ska motsvara kraven i 9 § i denna lag inom 12 månader efter denna lags ikraftträdande.

Personalrepresentationsarrangemang som baserar sig på 1—9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning ska motsvara kraven i 5 kap. i denna lag inom 18 månader efter denna lags ikraftträdande.

Ett avtal enligt 61 § i lagen om samarbete inom företag som gäller vid denna lags ikraftträdande får tillämpas trots vad som föreskrivs i denna lag till dess att avtalets giltighetstid löper ut, om inte avtalet ändras före det.

## 2.

### Lag

#### om ändring av lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* lagens rubrik, 1, 2, 31, 33 och 34 §  
*fogas* till lagen ett nytt 5 a kap.

### Lag

#### om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag

##### 1 §

##### *Lagens syfte*

Syftet med denna lag är att ordna arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag.

Arbetstagarinflytandet ordnas i första hand genom förhandlingar och avtal i enlighet med 3 och 4 kap. i denna lag eller, om avtal inte träffas, i enlighet med referensbestämmelserna i 5 kap.

##### 2 §

##### *Lagens tillämpning på europabolag och europeiska kooperativa föreningar*

Denna lag tillämpas på ordnandet av arbetstagarinflytandet i europabolag och europeiska kooperativa föreningar som registreras i Finland. Bestämmelserna i denna lag om hur platserna i det särskilda förhandlingsorganet och i representationsorganet fördelas i Finland samt bestämmelserna om hur arbetstagarrepresentanterna i det särskilda förhandlingsorganet, representationsorganet och europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltningsorgan, tillsynsorgan och föreningsstämma utses i Finland tillämpas dock oavsett i vilken medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet europabolaget eller den kooperativa föreningen registreras.

Om en europeisk kooperativ förening har bildats av fysiska personer eller av en enda juridisk person och fysiska personer som tillsammans sysselsätter mindre än 50 arbetstagare eller minst 50 arbetstagare i endast en medlemsstat, tillämpas på arbetstagarinflytandet bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i den stat där den kooperativa föreningen har sin stadgeenliga hemort och på föreningens dotterbolag och driftställen bestämmelserna om motsvarande sammanslutningar i de stater där dessa är etablerade eller är belägna. Om minst en tredjedel av en

europaisk kooperativ förenings och dess dotterbolags och driftställens arbetstagare i minst två olika medlemsstater efter registrering av föreningen begär det eller om antalet arbetstagare är minst 50 i minst två medlemsstater, ordnas arbetstagarinflytandet i tillämpliga delar enligt de bestämmelser som iakttas i europeiska kooperativa föreningar som bildats av juridiska personer eller genom ombildning.

Om en europeisk kooperativ förenings stadgeenliga hemort flyttas till en annan medlemsstat ska minst samma rätt till arbetstagarinflytande som före flyttningen gälla även i fortsättningen.

#### 2 a §

#### *Lagens tillämpning på ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion eller delning*

På ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag tillämpas 5 a kap. i denna lag, om ett system för arbetstagarmedverkan används. Dessutom tillämpas 31 § 2 mom., 33 § 2 mom., 34 § 3 mom., 37 § och 39 § 2 mom.

#### 5 a kap.

#### **Ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag**

#### 30 a §

#### *Tillämpning av bestämmelserna om europabolag*

Om minst ett av de bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion har ett sådant system för arbetstagarmedverkan som avses i 3 § 12 punkten, ska ett i 4 § 2 mom. avsett särskilt förhandlingsorgan förhandla med de deltagande bolagens behöriga organ om ordnandet av arbetstagarmedverkan. På ordnandet av arbetstagarmedverkan tillämpas då vad som bestäms i 2 § 1 mom., 4—12 och 14 §, 16 § 1 mom. 1 och 7—9 punkten samt 2 mom., 18 § 1 mom., 19 §, 28 § 2 och 3 mom. samt 29 och 30 §. Dessutom tillämpas 18 § 2 mom. 2 punkten så att tillämpligheten av referensbestämmelserna om arbetstagarmedverkan i 28—30 § förutsätter procenttalet 33 1/3 i stället för 25. På ordnandet av arbetstagarmedverkan tillämpas även artikel 12.2—12.4 i rådets förordning (EG) nr 2157/2001 om stadga för europabolag.

Bolag som deltar i en gränsöverskridande fusion kan emellertid utan förhandlingar med personalen välja att tillämpa de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28—30 § direkt från och med dagen för registreringen av det bolag som bildas.

Om minst ett av de fusionerande bolagen omfattas av ett system för arbetstagarmedverkan och ett sådant system ska börja tillämpas i enlighet med 1 och 2 mom. i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen, ska bolaget få en bolagsform som möjliggör arbetstagarmedverkan rätt till medverkan.

#### 30 b §

#### *Beslut om att inte inleda förhandlingar eller avbrytande av förhandlingar*

Ett sådant särskilt förhandlingsorgan som avses 30 a § 1 mom. får besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta förhandlingarna. Beslutet förutsätter minst två tredjedels majoritet av rösterna från de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarmedverkan, däribland

rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare i minst två medlemsstater. Då tillämpas inte 30 a och 30 c—30 e §.

#### 30 c §

##### *Begränsning av arbetstagarnas medverkan*

Om de referensbestämmelser för arbetstagarmedverkan som avses i 28—30 § blir tillämpliga efter förhandlingar med arbetstagarna, kan omfattningen av arbetstagarnas medverkan begränsas i det bolag som bildas genom den gränsöverskridande fusionen. Andelen arbetstagarrepresentanter i förvaltningsorganet får dock inte vara mindre än en tredjedel, om andelen arbetstagarrepresentanter i ett av de fusionerande bolagen utgör minst en tredjedel av antalet ledamöter i styrelsen eller något annat förvaltningsorgan.

#### 30 d §

##### *Skydd av arbetstagarnas rätt till medverkan*

Om ett finskt bolag som har bildats genom gränsöverskridande fusion fusioneras med ett annat finskt bolag, får arbetstagarnas rätt till medverkan inte inskränkas under de tre år som följer efter det att den gränsöverskridande fusionen har trätt i kraft.

#### 30 e §

##### *Gränsöverskridande delningar*

Vad som ovan föreskrivs om ordnandet av arbetstagarnas medverkan vid gränsöverskridande fusioner gäller i tillämpliga delar även gränsöverskridande delningar.

#### 31 §

##### *Tystnadsplikt*

Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet samt de experter som biträder dem får inte röja någon information om företagshemligheter som de fått i förtroende och vilkas spridning vore ägnad att skada företaget eller någon annan juridisk person eller deras kompanjon eller medkontrahent till andra än de arbetstagare och arbetstagarrepresentanter som ärendet berör. Detsamma ska gälla för arbetstagarrepresentanter och experter inom ramen för ett informations- och samrådsförfarande. Tystnadsplikten fortsätter att gälla även efter utgången av mandatperioden.

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också i fråga om tystnadsplikten för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § och de experter som biträder dem.

#### 33 §

##### *Skydd för arbetstagarrepresentanter*

I fråga om uppsägningsskyddet för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet och representationsorganet, arbetstagarrepresentanterna inom ramen för informations- och samrådsförfarande

randet och de medlemmar i europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens tillsyns- eller förvaltningsorgan eller föreningsstämmor som representerar arbetstagarna gäller vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägning av arbetsavtalet för förtroendemän och förtroendeombud, i sådana fall där dessa är arbetstagare anställda i ett europabolag eller en europeisk kooperativ förening, deras dotterbolag eller driftställen eller i ett deltagande bolag i Finland.

Det uppsägningsskydd som avses i 1 mom. gäller också ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § vid ordnandet av arbetstagarinflytande vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag.

## 34 §

### *Befrielse från arbete, ersättningar och ansvar för kostnader*

Arbetsgivaren ska befria i 33 § angivna arbetstagarrepresentanter från normalt arbete för den tid som de behöver för deltagande i möten i det särskilda förhandlingsorganet eller representationsorganet eller för informations- och samrådsförfarandet, för förhandlingar om ordnandet av arbetstagarnas medverkan eller för deltagande i möten i europabolagets eller den europeiska kooperativa föreningens förvaltnings- eller tillsynsorgan eller föreningsstämmor samt för till dessa förfaranden direkt anslutna förberedelser bland arbetstagarrepresentanterna. Arbetsgivaren ska också ersätta dem för inkomstbortfall. Angående annan befrielse från arbete samt ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan ifrågavarande arbetstagarrepresentanter och arbetsgivaren.

Kostnaderna i samband med det särskilda förhandlingsorganets verksamhet och förhandlingar, inklusive skäligena kostnader för experter, ska bäras av de deltagande bolagen så att det särskilda förhandlingsorganet kan utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. gäller också befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall för ledamöterna i det särskilda förhandlingsorgan som avses i 30 a § samt förhandlingsorganets kostnader.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 3.

## Lag

### om ändring av lagen om samarbetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut

*ändras*  
som följer:

1 §

24



## *Samarbetsombudsmannen*

I anslutning till arbets- och näringsministeriet finns en samarbetsombudsman för tillsynen över efterlevnaden av samarbetslagen ( / ), lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007), lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag (758/2004) och personalfondslagen (814/1989).

Behörighetsvillkor för samarbetsombudsmannen är högre juridisk högskoleexamen och förtrogenhet med tjänstens uppgiftsområde. Samarbetsombudsmannen utnämns av statsrådet för en viss tid, högst fem år åt gången.

Samarbetsombudsmannen ska inta en oavhängig ställning när han eller hon fullgör sina tillsynsuppdrag.

### 2 §

#### *Uppgifter*

Samarbetsombudsmannen ska

- 1) utöva tillsyn över efterlevnaden av de lagar som nämns i 1 §,
- 2) genom initiativ och anvisningar främja och förbättra samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt de övriga systemen för personalens medverkan,
- 3) följa hur syftet med de lagar som nämns i 1 § uppnås,
- 4) ge råd om tillämpningen av de lagar som nämns i 1 §,
- 5) med stöd av 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) begära utlåtande om huruvida samarbetslagen eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på företaget eller företagsgruppen,
- 6) övervaka att en personalfonds verksamhet och förvaltning är förenliga med personalfondslagen och fondens stadgar,
- 7) föra ett register över personalfonderna och för detta ändamål ta emot och kontrollera anmälningar och andra handlingar i anslutning till fonderna.

### 6 §

#### *Uppmaningar*

Om det är uppenbart att arbetsgivaren bryter mot denna lag eller mot en lag som avses i 1 § eller mot bestämmelser eller föreskrifter som utfärdats med stöd av dem eller fortsätter eller upprepar ett lagstridigt förfarande, ska samarbetsombudsmannen ge en skriftlig uppmaning att rätta till det lagstridiga förfarandet eller förhindra att det upprepas.

De tillämpliga bestämmelserna och föreskrifterna samt de påträffade bristerna i efterlevnaden av dem ska specificeras i uppmaningen. Om uppmaningen gäller en skyldighet som föreskrivs i 2 kap. i samarbetslagen, ska i uppmaningen dessutom anges en tid inom vilken arbetsgivaren ska se till att situationen blir förenlig med bestämmelserna och föreskrifterna. I fråga om andra skyldigheter ska en tid anges vid behov.

Samarbetsombudsmannen ska sända uppmaningen för kännedom till sådana representanter för personalen som saken gäller. Om arbetsplatsen inte har några valda representanter för personalen, ska arbetsgivaren på lämpligt sätt delge uppmaningen på arbetsplatsen.

Bestämmelser om sökande av ändring i förvaltningsdomstol finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

### 7 §

### *Domstolsbehandling av ett ärende*

Om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt 45 § i samarbetslagen, 46 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, 39 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag eller 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889), ska samarbetsombudsmannen anmäla detta till polisen för förundersökning. Anmälan behöver inte göras, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och allmänt intresse inte kräver att en anmälan görs.

Vid förundersökningen av en i 1 mom. avsedd gärning ska samarbetsombudsmannen ges möjlighet att bli hörd. Allmänna åklagaren ska ge samarbetsombudsmannen möjlighet att avge utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. Samarbetsombudsmannen har rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga förhandlingen i ärendet vid domstol.

### 8 §

#### *Vite*

Samarbetsombudsmannen kan yrka att domstolen ålägger en arbetsgivare eller ett företag att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förenar skyldigheten med vite, om det är uppenbart att

1) företaget eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina i 5 kap. i samarbetslagen avsedda skyldigheter som gäller förvaltningsrepresentation,

2) ett deltagande bolag enligt 3 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter enligt nämnda lag.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

Om den lag som gällde vid lagens ikraftträdande ska tillämpas på ett ärende med stöd av 48 § i samarbetslagen ( / ), tillämpas även i fråga om denna lag den lag som gällde vid ikraftträdandet.

---

## 4.

### **Lag**

**om ändring av 7 och 8 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetskyddet**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs: ELLER

I enlighet med riksdagens beslut

*upphävs*

*ändras*  
*fogas* som följer:

## 7 §

### *Avgivande av utlåtande*

Arbetsrådet har till uppgift att på begäran avge utlåtanden om tillämpningen och tolkningen av arbetstidslagen (872/2019), semesterlagen (162/2005), arbetarskyddslagen (738/2002) och lagen om unga arbetstagare (998/1993) samt om huruvida ett företag ska anses vara sådant att på företaget eller huruvida en sammanslutning ska anses vara sådan att på sammanslutningen ska tillämpas samarbetslagen ( / ) eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Begäran om utlåtande ska läggas fram skriftligen.

## 8 §

### *Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande*

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av

- 1) en domstol,
- 2) regionförvaltningsverket,
- 3) arbetsgivarnas eller arbetstagarnas centralorganisationer,
- 4) det ministerium som handhar statens arbetsmarknadspolitik,
- 5) kyrkans avtalsdelegation,
- 6) kommunala arbetsmarknadsverket,
- 7) Ålands landskapsregering eller kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland, eller
- 8) samarbetsombudsmannen om huruvida samarbetslagen eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 5.

## Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs: ELLER

I enlighet med riksdagens beslut

*upphävs*

*ändras*

*fogas* som följer:

#### 4 §

#### *Allmänna förutsättningar för insamling av arbetstagares personuppgifter samt arbetsgivares upplysningsplikt*

---

Insamling av personuppgifter när någon anställs och under ett arbetsavtalsförhållande ska behandlas i dialog enligt samarbetslagen ( / ) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007).

#### 21 §

#### *Samarbete vid ordnande av teknisk övervakning och användning av datanät*

Syftet med kameraövervakning, passerkontroll och annan övervakning med tekniska metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av dem och de metoder som används i övervakningen samt användningen av elektronisk post och andra datanät samt behandlingen av uppgifter som gäller en arbetstagares elektroniska post och annan elektronisk kommunikation omfattas av dialogen enligt samarbetslagen samt samarbetsförfarandet enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda i de angelägenheter som nämns ovan.

Efter det förfarande som avses i 1 mom. ska arbetsgivaren definiera ändamålet med och metoderna för övervakningen med tekniska metoder av arbetstagarna samt informera arbetstagarna om syftet med, ibruktagandet av och metoderna för övervakningen samt om användningen av elektronisk post och datanät.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 6.

### **Lag**

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

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

#### 3 §

### *Annan lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta*

Bestämmelser om ordnande av arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar finns i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag (758/2004).

Bestämmelser om personalens rätt att delta i företagets förvaltning finns i samarbetslagen ( / ).

Oberoende av vad som bestäms i denna lag ska vid samarbete mellan finska företag och dess personal iakttas vad som bestäms i samarbetslagen ( / ).

### 12 §

#### *Samarbetsförfarande*

En person som hör till ledningen för en företagsgrupp eller ett företag enligt 7 § 3 mom. eller en av ledningen utsedd person som är insatt i de ärenden som det ska informeras om ska lämna de uppgifter som avses i 11 § 1 mom. så att växelverkan kan förverkligas vid behandlingen av ärenden såväl mellan ledningen för företagsgruppen eller för ett företag som består av självständiga verksamhetsenheter och arbetstagarnas företrädare som mellan företrädarna för arbetstagarna.

Uppgifter om de ärenden som avses i 11 § 1 mom. 3 och 4 punkten lämnas företrädarna för de arbetstagare som ärendena gäller. Dessa uppgifter ska lämnas så att de omställningsförhandlingar som avses i 3 kap. i samarbetslagen eller de förfaranden som avses i 4 kap. i den lagen kan genomföras i företaget eller verksamhetsenheten i fråga.

### 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 samarbetslagen, information och samråd genomföras när det planeras beslut som kan orsaka betydande förändringar i arbetsordningarna eller avtalsförhållandena.

Denna lag träder i kraft den 20 .

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7.

## **Lag**

### **om ändring av 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs: ELLER

I enlighet med riksdagens beslut

*upphävs*

ändras  
fogas som följer:

7 kap.

### **Grunder för uppsägning av arbetsavtal**

13 §

#### *Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare*

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 7 kap. 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen ( / ), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Denna lag träder i kraft den 20 .

**8.**

## **Lag**

**om ändring av 8 kap. 11 § i lagen om sjöarbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs: ELLER  
I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs*  
*ändras*  
*fogas* som följer:

8 kap.

### **Grunder för uppsägning av arbetsavtal**

11 §

#### *Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare*

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 8 kap. 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 5 § i samarbetslagen ( / ), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

Denna lag träder i kraft den 20 .

**9.**

## **Lag**

**om ändring av 9 § i lagen om studieledighet**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs: ELLER  
I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs*  
*ändras*  
*fogas* som följer:

Om beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medför kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför inte beviljas åt alla, ska de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden inte avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbildning. Innan avgörande fattas ska arbetsgivaren behandla ärendet med arbetstagarnas personalrepresentanter med iakttagande av vad som bestäms om dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen ( / ) eller om förhandlingsförfarandet som avses i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007).

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 10.

### Lag

#### om ändring av 2 och 9 § i personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs*  
*ändras*  
*fogas* som följer:

2 §

#### *Definitioner*

I denna lag avses med

4) *personalgruppens företrädare* de företrädare för personalen som avses i samarbetslagen ( / ), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007).

9 §

*Förhandlingar om bildandet samt om personalfondsavsättningen och ändringar i den*



När en personalfond planeras ska företaget och dess personal behandla bildandet av personalfonden samt det resultat- eller vinstpremiesystem som inbringar medel för personalfondsavsättningar och beräkningsgrunderna för det i dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen eller på det sätt som föreskrivs i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare.

Om de lagar som avses i 1 mom. inte är tillämpliga, ska de frågor som nämns i momentet behandlas på något annat sätt som företaget och dess personal kommer överens om. Om arbetstagare som är anställda hos ett utländskt företag ska bli medlemmar i personalfonden, ska företaget iakttä motvarande förfaringsätt som tillämpas i landet i fråga eller så ska personalens påverkningsmöjligheter garanteras på något annat sätt.

De förfaranden som avses i denna paragraf ska också iakttas om beräkningsgrunderna för personalfondsavsättningen ändras.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 11.

### Lag

#### om ändring av 12 kap. 3 mom. i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

12 kap.

#### Genomförande av offentlig arbetskrafts- och företagsservice och tillhörande samarbete

3 §

##### *Arbets- och näringsbyråns uppgifter för att genomföra omställningsskyddet*

I syfte att genomföra omställningsskyddet ska arbets- och näringsbyrån

2) tillsammans med närings-, trafik- och miljöcentralen för den offentliga arbetskrafts- och företagsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 20 § i samarbetslagen ( / ) och enligt 9 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) samt enligt 25 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013),

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

---

## 12.

### Lag

#### om ändring av 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* 3 § 2 mom.  
som följer:

3 §

*Utbildningsplan*

---

I fråga om de företag och sammanslutningar som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen ( / ) betraktas en plan enligt 9 § i den lagen som sådan plan som avses i 1 mom. I fråga om de arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) betraktas en plan enligt 4 a § i den lagen som en sådan plan, och när det gäller staten som arbetsgivare betraktas en plan enligt 7 a § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) som en sådan plan.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

---

## 13.

### Lag

#### om ändring av 49 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* 49 § 2 mom.  
som följer:

49 §

*Anmälan till andra myndigheter*

---

Om det i samband med inspektioner enligt denna lag framkommer eller arbetarskyddsmyndigheten annars får kännedom om att man sannolikt har brutit mot samarbetslagen ( / ), ska samarbetsombudsmannen utan dröjsmål underrättas om misstanken om försummelsen av efterlevnaden av lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 14.

### Lag

#### om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs*  
*ändras*  
*fogas* som följer:

11 §

*Verksamhetsplan för företagshälsovården och antidrogprogram*

---

Om en arbetssökande eller arbetstagare ska genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, ska arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet ska innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet godkänns ska arbetsgivaren och personalen behandla de arbetsuppgifter som avses i 7 och 8 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004), och där arbetssökanden eller arbetstagaren är antingen skyldig att lämna eller på grund av sitt samtycke kan lämna intyg över narkotikatest till arbetsgivaren, i dialog enligt samarbetslagen ( / ) eller i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). I andra företag och offentligrättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen ska arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstagarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 15.

### Lag

#### om ändring av 70 § i lagen om pension för arbetstagare

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

70 §

*Arbetsinkomster som berättigar till pension*

---

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av konstant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen ( / ) eller på något annat motsvarande sätt.

---

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

## 16.

### Lag

#### om ändring av 85 § i pensionslagen för den offentliga sektorn

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

85 §

*Arbetsinkomster som berättigar till pension*

---

I en sådan situation som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En förutsättning är dessutom att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen ( / ) eller på något annat motsvarande sätt.

---

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

**17.**

## **Lag**

### **om ändring av 78 § i lagen om sjömanspensioner**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

78 §

*Arbetsinkomster som berättigar till pension*

---

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom förutsätts det att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen ( / ) eller på något annat motsvarande sätt.

---

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

18.

## Lag

### om ändring av 11 kap. 3 § i sjukförsäkringslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

11 kap.

#### Beloppet av dagpenningförmånerna

3 §

*Löneinkomst*

---

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen ( / ) eller på något annat motsvarande sätt.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

19.

## Lag

### om ändring av 81 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

81 §

*Arbetsinkomst som utgör grund för en ersättning för inkomstbortfall*

---

I de situationer som avses i 3 mom. 11 punkten krävs det dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalning av kontant vinstpremie och att ägarna vid

bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. Dessutom krävs det att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen ( / ) eller på något annat motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 20.

### Lag

#### om ändring av 19 § i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

19 §

*Grunden för löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie*

---

I de situationer som avses i 2 mom. 11 punkten förutsätts dessutom att ett avtal som är bindande för arbetsgivaren inte har ingåtts om betalningen av vinstpremie och att ägarna vid bolagsstämman efter räkenskapsperiodens utgång fattar ett bindande beslut om utbetalning av kontant vinstpremie och att vinstpremierna betalas efter detta. En tilläggsförutsättning är att ärendet behandlas i enlighet med samarbetslagen ( / ) eller på något annat motsvarande sätt.

---

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 21.

### Lag

#### om ändring av 9 § i lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* 9 § 2 mom.  
som följer:

9 §

*Bolagsstämma*

-----  
De försäkrades representanter vid bolagsstämman väljs särskilt för varje försäkring mellan företrädare för de personalgrupper som avses i samarbetslagen ( / ). Kan avtal inte nås om de försäkrades representanter eller ovan nämnda lag inte tillämpas på företaget, ska de arbetstagare som saken gäller sörja för att val eller annat förfarande för väljande verkställs. Val eller annat förfarande för väljande av företrädare ska verkställas så att alla arbetstagare, för vilka företrädare väljs, har möjlighet att delta. Bestämmelser om valförfarandet ska tas in i arbetspensionsförsäkringsbolagets bolagsordning.  
-----

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**22.**

**Lag**

**om ändring av 32 § i lagen om Forststyrelsen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

32 §

*Personalens deltagande*

Forststyrelsen kan besluta att samarbetslagen ( / ) ska tillämpas på Forststyrelsen i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). I koncernsamarbetet inom Forststyrelsekoncernen iaktas i tillämpliga delar lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

Om samarbetslagen tillämpas på Forststyrelsen, kan den ingå ett sådant avtal som avses i 38 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## 23.

### Lag

#### om ändring av 148 och 153 § i lagen om tjänster inom elektronisk kommunikation

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

#### 148 §

##### *Sammanslutningsabonnenters planerings- och samarbetsplikt i fall av missbruk*

En sammanslutningsabonnent ska innan behandling av förmedlingsuppgifter enligt 146 § 1 mom. inleds utse de personer till vilkas uppgifter behandling av förmedlingsuppgifter hör eller bestämma de nämnda uppgifterna. Förmedlingsuppgifter får behandlas endast av personer som svarar för driften av och dataskyddet i sammanslutningsabonnentens kommunikationsnät och kommunikationstjänst och för säkerheten.

Om sammanslutningsabonnenten som arbetsgivare omfattas av samarbetslagstiftningen ska sammanslutningsabonnenten

1) i en dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen ( / ) eller i ett samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) behandla grunderna och praxisen för de i 146–156 § avsedda förfaranden som ska tillämpas vid behandlingen av förmedlingsuppgifter,

2) på det sätt som föreskrivs i 21 § 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) informera arbetstagarna eller deras företrädare om beslut som abonnenten har fattat om behandlingen av förmedlingsuppgifter.

Om sammanslutningsabonnenten som arbetsgivare inte omfattas av samarbetslagstiftningen ska denne höra arbetstagarna om de omständigheter som avses i 2 mom. 1 punkten i denna paragraf och informera arbetstagarna om dem enligt vad som bestäms i 21 § 1 och 2 mom. i lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Om sammanslutningsabonnenten inte är arbetsgivare ska denne informera användarna om de förfaranden och den praxis som tillämpas på behandlingen av förmedlingsuppgifter enligt 146–156 §.

#### 153 §

##### *Sammanslutningsabonnenters skyldighet att lämna uppgifter till företrädare för arbetstagarna i fall av missbruk*

Om sammanslutningsabonnenten är arbetsgivare ska denne årligen till arbetstagarnas företrädare lämna en redogörelse för den manuella behandling av förmedlingsuppgifterna som avses i 149 § 2 mom. och 150 § 2 mom. Av redogörelsen ska det framgå på vilka grunder och hur många gånger förmedlingsuppgifterna har behandlats under ett år.

Den redogörelse som avses i 1 mom. ska lämnas till en förtroendeman som utsetts med stöd av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om någon sådan inte har utsetts, till ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om arbetstagarna inom en personalgrupp inte har utsett någon förtroendeman eller något förtroendeombud, ska redogörelsen lämnas till ett samarbetsombud enligt 5 § i samarbetslagen eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare eller till en företrädare enligt 6 § 2 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Om inte heller några sådana har utsetts ska redogörelsen lämnas till alla arbetstagare som hör till personalgruppen.

Företrädarna för arbetstagarna och de arbetstagare som avses i 2 mom. ska under hela den tid anställningsförhållandet är i kraft hemlighålla de kränkningar av företagshemligheten och de misstänkta fall av sådan kränkning som de fått kännedom om. I fråga om tystnadsplikten för tjänstemän och andra anställda hos myndigheter gäller vad som föreskrivs i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet och någon annanstans i lag. Det som föreskrivs ovan hindrar inte att uppgifter lämnas ut till tillsynsmyndigheterna.

Denna lag träder i kraft den 20 .

## 24.

### Lag

#### om ändring av 6 § i lagen om förbättrande av konkurrenskraften för fartyg som används för sjötransport

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

#### 6 §

##### *Överenskommelse genom kollektivavtal*

Genom ett kollektivavtal som ska iakttas i anställningsförhållanden på ett fartyg som är inskrivet i handelsfartygsförteckningen kan annat överenskommas än vad som föreskrivs i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011), sjöarbetstidslagen (296/1976), semesterlagen för sjömän (433/1984) eller samarbetslagen ( / ). De föreningar som ingår kollektivavtalet ska representera de arbetstagargrupper vars anställningsvillkor avtalet gäller. Av kollektivavtalet eller dess bilagor ska i detalj framgå vilka villkor som ska iakttas i stället för bestämmelser i lag.

Denna lag träder i kraft den 20 .

25.

## Lag

om ändring av 2 kap. 4 § och 18 kap. 8 § i lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

2 kap.

### Definitioner

4 §

*Definitioner med anknytning till AIFM-direktivet*

I denna lag avses med

---

14) *arbetstagarrepresentanter* sådana företrädare för personalgrupperna som avses i 5 § i samarbetslagen ( / ),

---

18 kap.

### AIF-fonder som investerar i onoterade bolag

8 §

*Personalrepresentanternas tystnadsplikt*

Arbetstagarrepresentanter och sakkunniga som representerar arbetstagare ska hemlighålla sådana konfidentiella uppgifter som getts i enlighet med detta kapitel, enligt vad som föreskrivs i 40 § i samarbetslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

26.

## Lag

### om ändring av 80 § i inkomstskattelagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

80 §

#### *Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd*

Skattepliktiga ersättningar är inte

---

8) gottgörelse enligt 44 § i samarbetslagen ( / ), enligt 21 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) och enligt 43 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid,

---

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

27.

## Lag

### om ändring av 56 § i lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

56 §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 7 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom näringsverksamheten göra ett utbildningsavdrag enligt 2—4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en utbildningsplan som avses i 9 § i samarbetslagen ( / ) eller i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013), om

- 1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,
  - 2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden, och
  - 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.
- 

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

**28.**

## **Lag**

### **om ändring av 10 f § i inkomstskattelagen för gårdsbruk**

I enlighet med riksdagens beslut

*ändras*  
som följer:

10 f §

Arbetsgivaren får utöver vad som föreskrivs i 6 § för utbildning av en arbetstagare som arbetat inom jordbruket göra ett utbildningsavdrag enligt 2—4 mom. i denna paragraf när utbildningen baserar sig på en utbildningsplan som avses i 9 § i samarbetslagen ( / ) eller i 3 § i lagen om ekonomiskt understödd utveckling av yrkeskompetensen (1136/2013), om

- 1) utbildningen pågår oavbrutet i minst en timme,
  - 2) arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för utbildningstiden, och
  - 3) ingen lönesubvention enligt 7 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012) under skatteåret har beviljats för kostnaderna för avlöning av arbetstagaren.
- 

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

**29.**

## Lag

### om ändring av 7 kap. 5 § i kreditinstitutslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

7 kap.

#### Förvaltnings- och styrningssystem

5 §

##### *Ledningens tidsdisposition*

---

Vad som föreskrivs i 1—3 mom. ska inte tillämpas på styrelsemedlemmar som är företrädare för personalen enligt 5 kap. i samarbetslagen (/).

---

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

30.

## Lag

### om ändring av 79 f § i sparbankslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

79 f §

---

I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 76 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska sparbanker som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 74 §, att reglerna om personalens representation har fastställts enligt 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag (/), att samtliga i fusionen deltagande sparbanker har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**31.**

## **Lag**

### **om ändring av 10 § i lagen om statliga affärsverk**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

10 §

#### *Personalens deltagande*

Den styrelsemedlem som företräder personalen har samma rättigheter och skyldigheter som de övriga styrelsemedlemmarna. Företrädaren för personalen har dock inte rätt att delta i behandlingen av ärenden som gäller val eller uppsägning av affärsverksledningen, ledningens avtalsvillkor, personalens anställningsvillkor eller stridsåtgärder.

Ett affärsverk kan besluta att samarbetslagen ( / ) ska tillämpas på det i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988).

Ett affärsverk på vilket samarbetslagen tillämpas kan ingå ett sådant avtal som avses i 38 § i den lagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**32.**

## **Lag**

### **om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen**

I enlighet med riksdagens beslut

47

*ändras*  
som följer:

47 kap.

### **Om arbetsbrott**

4 §

#### *Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter*

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i 5 kap. i samarbetslagen (/ ) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 5 § i samarbetslagen eller i 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) eller i 6 § 3 och 4 mom. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid ska, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 20 .

**33.**

## **Lag**

### **om ändring av 16 kap. 25 § och 17 kap. 24 § i aktiebolagslagen**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

16 kap.

### **Fusion**

25 §

#### *Verkställande av fusion som registreras i Finland*



I fråga om fusioner enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av fusioner. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i fusionen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts enligt 5 a kap. (/) i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag ( / ), att samtliga i fusionen deltagande bolag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

---

17 kap.

### **Delning**

24 §

*Verkställande av delning som registreras i Finland*

---

I fråga om delningar enligt denna paragraf tillämpas 15 § på villkoren för registrering av delning. Dessutom förutsätts det att de utländska aktiebolag som deltar i delningen godkänner lösningsrätten enligt 13 §, att reglerna om personalens representation har fastställts enligt 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag, att samtliga deltagande bolag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

---

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

**34.**

## **Lag**

**om ändring av 20 kap. 26 § och 21 kap. 25 § i lagen om andelslag**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras*  
som följer:

20 kap.

### **Fusion**

26 §

49

*Verkställande av fusion som registreras i Finland*

I fråga om fusioner som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av fusioner. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i fusionen godkänner den rätt till återbetalning av andel som avses i 13 § och den lösningsrätt som avses i 14 §, att reglerna om personalens representation har bestämts enligt 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag ( / ), att samtliga i fusionen deltagande andelslag har godkänt fusionsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

21 kap.

**Delning**

25 §

*Verkställande av delning som registreras i Finland*

I fråga om delningar som avses i denna paragraf tillämpas 16 § på förutsättningarna för registrering av delning. Dessutom krävs det att de utländska andelslag som deltar i delningen godkänner den rätt till återbetalning eller den lösningsrätt som medlemmar och andra ägare av andelar och aktier, optionsrätter och andra rättigheter som berättigar till andelar eller aktier har enligt 13 respektive 14 §, att reglerna om personalens representation har bestämts enligt 5 a kap. i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion eller delning av bolag, att samtliga i delningen deltagande andelslag har godkänt delningsplanen på lika villkor och att de intyg som avses i 1 mom. lämnas till registermyndigheten.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 20xx

**Statsminister**  
**n.n.**

..minister Förnamn Efternamn

Click or tap here to enter text. Click or tap here to enter text.