

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lag om samarbetsombudsmannen och till vissa lagar som har samband med den**

**PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås att det ska stiftas en lag om samarbetsombudsmannen. Samarbetsombudsmannen finns i anslutning till arbets- och näringsministeriet med uppgift att utöva tillsyn över efterlevnaden av lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar och personalfondslagen. Genom propositionen säkerställs att tillsynen är oavhängig och åtskild från arbets- och näringsministeriets normala verksamhet.

I lagen föreslås bestämmelser om samarbetsombudsmannens uppgifter, rättigheter och befogenheter. Samarbetsombudsmannen ska i första hand ge anvisningar och råd om tillämpningen av lagarna i enskilda fall. Samarbetsombudsmannen ska också ha rätt att ge arbetsgivaren en uppmaning att avhjälpa lag-

stridiga förfaranden eller förhindra att lagstridiga förfaranden upprepas. Samarbetsombudsmannen ska kunna föra saken till förundersökning, om det handlar om en gärning som är förenad med hot om straff. I vissa fall som uppräknas närmare i lagen ska samarbetsombudsmannen också kunna yrka att domstolen förelägger arbetsgivaren vite, om denne inte iakttar bestämmelserna.

Samarbetsombudsmannen ska dessutom föra register över personalfonderna. Han eller hon ska också i övrigt främja samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna och ge akt på att lagarnas syfte uppnås. Dessutom föreslås bestämmelser om samarbetet mellan samarbetsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheten.

Med anledning av den föreslagna lagen föreslås behövliga ändringar i andra lagar som reglerar samarbetet.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 juli 2010.

## INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
INNEHÅLL .....	2
ALLMÄN MOTIVERING .....	4
1 INLEDNING.....	4
2 NULÄGE .....	4
2.1 Lagstiftning och praxis.....	4
Lagen om tillsynen över arbetarskyddet.....	4
Lagstiftning om samarbete på arbetsplatsen och arbetstagarnas rättigheter till medverkan och praxis för tillsyn över lagstiftningen .....	5
Tillsynssystem enligt vissa andra lagar som gäller arbetslivet.....	8
2.2 Den internationella utvecklingen och lagstiftningen i EU .....	9
2.3 Bedömning av nuläget .....	10
3 MÅLSÄTTNING OCH DE VIKTIGASTE FÖRSLAGEN .....	11
4 PROPOSITIONENS KONSEKVENSER .....	11
4.1 Ekonomiska konsekvenser.....	11
4.2 Konsekvenser för myndigheterna .....	12
4.3 Övriga samhällsliga konsekvenser.....	12
5 BEREDNINGEN AV PROPOSITIONEN .....	13
5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial .....	13
5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats.....	13
6 SAMBAND MED ANDRA PROPOSITIONER.....	13
DETALJMOTIVERING .....	14
1 LAGFÖRSLAG .....	14
1.1 Lagen om samarbetsombudsmannen .....	14
1.2 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.....	20
1.3 Lagen om samarbete inom företag .....	21
1.4 Lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag.....	22
1.5 Lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning .....	22
1.6 Lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.....	23
1.7 Personalfondslagen .....	23
1.8 Lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet.....	24
2 IKRAFTTRÄDANDE .....	24
3 FÖRHÅLLANDE TILL GRUNDLAGEN OCH LAGSTIFTNINGSORDNING .....	24
LAGFÖRSLAG .....	25
1. Lag om samarbetsombudsmannen .....	25
2. Lag om ändring av 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen .....	28
3. Lag om ändring av 64 och 66 § i lagen om samarbete inom företag.....	28
4. Lag om ändring av 48 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag .....	29
5. Lag om ändring av 13 och 14 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning .....	30
6. Lag om ändring av 37 och 38 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar .....	30
7. Lag om ändring av personalfondslagen.....	31
8. Lag om ändring av 8 och 16 § lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet.....	33

BILAGA .....	34
PARALLELLTEXT .....	34
2. Lag om ändring av 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen .....	34
3. Lag om ändring av 64 och 66 § i lagen om samarbete inom företag.....	35
4. Lag om ändring av 48 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag .....	36
5. Lag om ändring av 13 och 14 § i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning .....	37
6. Lag om ändring av 37 och 38 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar .....	38
7. Lag om ändring av personalfondslagen.....	39
8. Lag om ändring av 8 och 16 § i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet.....	43

## ALLMÄN MOTIVERING

### 1 Inledning

Det dominerande draget inom modern arbetsrätt, som baserar sig på begreppet anställningsförhållande, utgörs inte enbart av principen om avtalsfrihet på basis av formell jämlikhet. Lagstiftaren har ansett det vara nödvändigt att stifta lagar som syftar till att skydda arbetstagarna, eftersom arbetstagarna anses ha en svagare ställning än arbetsgivaren. Lagstiftning av detta slag kännetecknas av att det för övervakningen tillsätts ett särskilt tillsynsorgan eller en myndighet som ska övervaka normerna och hur de utvecklas.

År 1889 betraktas som födelseåret för den form av arbetslagstiftning som Finland har i dag. Det året utfärdades Hans Kejsrerliga Majestäts Nådiga förordning angående skydd för arbetare i de industriella yrkena (18/1889). Det tillsattes särskilda yrkesinspektörer för att övervaka förordningen. Tillsynssystemet har utvecklats från den nämnda tidpunkten. Utvecklingen har också påverkats av Internationella arbetsorganisationens (ILO) rekommendation från 1923 (20/1923) och organisationens senare konventioner. I Finland utvecklades yrkesinspektionsväsendet till den nuvarande myndighetstillsynen över arbetarskyddet på 1970-talet. Den senaste revideringen av tillsynssystemet genomfördes genom lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, *nedan lagen om tillsynen över arbetarskyddet*).

Enligt 18 § 1 mom. i grundlagen ska det allmänna sörja för skyddet av arbetskraften. Rätten till arbetarskydd framstår som en principiell rätt. Begreppet skydd för arbetstagarna har breddats i takt med samhällsutvecklingen. I dagens läge omfattar begreppet förutom skydd mot faror och hälsorisker också bl.a. skydd mot oskäligen arbetsvillkor, orättvis förlust av arbetsplatsen och orättvis behandling. Jämlikhet och jämställdhet mellan könen garanteras dessutom särskilt enligt 6 § i grundlagen. Det är därmed statens uppgift att sörja för de ovan nämnda angelägen-

heterna. Den uppgiften kan vanligen fullgöras bara genom att det tillsätts ett särskilt tillsynsorgan eller en myndighet.

### 2 Nuläge

#### 2.1 Lagstiftning och praxis

Lagen om tillsynen över arbetarskyddet

Arbetarskyddsmyndigheter är arbetarskyddsdistriktens arbetarskyddsbyråer som lyder under social- och hälsovårdsministeriet och, i frågor som gäller produktsäkerhet, social- och hälsovårdsministeriet. Enligt 2 § i lagen om arbetarskyddsförvaltningen (16/1993) är arbetarskyddsförvaltningen oberoende då den utför sin övervakningsuppgift. Delområden inom tillsynen över arbetarskyddet utgörs av traditionellt arbetarskydd, företagshälsovård, arbetstidsskydd, skydd av kvinnor, unga och handikappade samt övervakning av anställningsförhållandefrågor.

För tillsynen har en arbetarskyddsmyndighet och en arbetarskyddsinspektör rätt att bl.a. få tillträde till den plats som ska inspekteras, ta del av sådana handlingar av arbetsgivaren som denne ska upprätta samt diskutera med dem som arbetar på den plats som tillsynen gäller. Identiteten hos den som gjort en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten ska hållas hemlig. På arbetarskyddsmyndighetens begäran ska polisen ge handräckning för tillsynen.

Inom tillsynsuppdraget ger arbetarskyddsmyndigheten arbetsgivaren i första hand skriftliga anvisningar för hur det tillstånd som strider mot bestämmelserna ska kunna avhjälpas. Det här är den vanligaste tillsynsmetoden i anställningsförhållandefrågor, där tillsynen i regel utövas på initiativ av kunderna.

Om anvisningarna inte iakttas eller om det är fråga om en risk som är större än obetydlig, kan myndigheten ge en uppmaning som är kraftigare än en anvisning och har ett snä-

vare användningsområde och inte är förenad med någon tidsfrist inom vilken tillståndet ska bli förenligt med bestämmelserna. I anställningsförhållande frågor kan en uppmaning ges endast i ärenden som gäller arbetstids- eller semesterbokföring eller någon annan bokföringsskyldighet eller utredning över lönespecifikationer, arbetsintyg eller centrala anställningsvillkor. Om uppmaningen inte följs inom utsatt tid, kan arbetarskyddsmyndigheten meddela arbetsgivaren ett förpliktande beslut att rätta till tillståndet inom utsatt tid. Beslutet kan förenas med vite och får överklagas hos förvaltningsdomstolen genom besvär.

Enligt 50 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet ska arbetarskyddsmyndigheten lämna en anmälan till polisen för förundersökning, om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt en lag som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn eller enligt bestämmelserna om arbetsbrott i 47 kap. i strafflagen (39/1889). Straffbestämmelser finns i bl.a. arbetsavtalslagen (55/2001), arbetstidslagen (605/1996), semesterlagen (162/2005) och arbetarskyddslagen (738/2002). Eventuella anvisningar och uppmaningar hindrar inte åtalsanmälan.

Enligt 11 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet kan arbetarskyddsinspektören dessutom ge råd som innehåller rekommendationer i syfte att främja arbetarskyddet, t.ex. råd som gäller nya bestämmelser och god praxis. Med rekommendationer avses råd om goda verksamhetssätt och god praxis. Sådana råd och sådan information ingår allmänt taget i arbetarskyddsförvaltningens uppgifter och meddelandet av råd och information bör hållas klart åtskilt från det nämnda utövandet av befogenheter, vilket inleds när förhållandena på en arbetsplats inte uppfyller kraven enligt lagstiftningen.

Lagstiftning om samarbete på arbetsplatsen och arbetstagarnas rättigheter till medverkan och praxis för tillsyn över lagstiftningen

Samarbetslagstiftningen är förhållandevis ny. Den första lagen om samarbete inom företag (725/1978) stiftades 1978. Dess bestämmelser om tillsyn avvek från tillsynen

enligt den övriga arbetslagstiftningen. Genom lagen upphävdes den lag om produktionskommittéer (843/1949) som hade stiftats 1949 och enligt vilken produktionskommittéerna skulle behandla frågor som gällde förbättring av arbetstagarnas och tjänstemännens arbetarskydd, sanitära förhållanden och trivsel på arbetsplatsen och vid sidan om yrkesinspektörerna och förtroendemännen övervaka att bestämmelserna om arbetarskydd iakttogs. Det att produktionskommittéerna skulle stödja och bistå yrkesinspektionen bidrog till att det inte ansågs befogat att föreskriva tillsynen över samarbetslagstiftningen som en uppgift för de regionala arbetarskyddsmyndigheterna, utan tillsynen blev en uppgift för social- och hälsovårdsministeriet, som också skulle bereda lagen i fråga. Även senare har tillsynen över lagen kvarstått hos det ministerium som har ansvarat för beredningen av lagen.

Tillsynen över 2007 års lag om samarbete inom företag (334/2007, *nedan samarbetslagen*) utövas av arbetsministeriet (arbets- och näringsministeriet från ingången av 2008). Genom lagen genomfördes Europaparlamentets och rådets direktiv (2002/14/EG) om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (*nedan informations- och samrådsdirektivet*). Arbets- och näringsministeriet ska också utöva tillsyn över annan lagstiftning som gäller samarbete på arbetsplatsen och arbetstagarnas rättigheter att medverka. Sådana lagar är lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007), genom vilken genomfördes bl.a. rådets direktiv (94/45/EG) om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (*nedan direktivet om företagsråd*), personalfondslagen (814/1989), lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) och lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004).

I samarbetslagen finns bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av lagen och om användningen av tvångsmedel i anslutning till tillsynen. I 66 § bestäms om tillsynen. En-

ligt paragrafen utövas tillsynen över efterlevnaden av lagen av arbets- och näringsministeriet. Dessutom föreskrivs tillsynen som en uppgift för de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden. Trots att arbets- och näringsministeriet är den myndighet som övervakar lagen har det inte befogenheter att meddela juridiskt förpliktande anvisningar för hur lagen ska tillämpas eller tolkas. Det är i sista hand domstolen som svarar för tolkningen av lagen.

I 64 § i samarbetslagen sägs att om arbetsgivaren försummar vad som i 10–13 § bestäms om de uppgifter som ska lämnas företrädarna för personalgrupperna och på så sätt äventyrar erhållandet av uppgifter, kan domstolen på yrkande av en företrädare för en personalgrupp och efter att ha gett arbetsgivaren tillfälle att bli hörd, ålägga denne att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite. Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att utarbeta en personalplan och utbildningsmål enligt 16 §, kan arbets- och näringsministeriet på begäran av en företrädare för en personalgrupp hos domstolen yrka ett beslut som beskrivs ovan och som är förpliktande för arbetsgivaren, om det är uppenbart att det inte går att få personalplanen och utbildningsmålen behandlade vid samarbetsförfarande enligt lagen.

I samarbetslagen finns också straffbestämmelser (67 §). En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä eller bryter mot vad som bestäms i 17, 20 eller 22 §, 28 § 1 eller 2 mom., 30, 31, 34, 36, 41, 43 eller 55 §, 56 § 1 mom. eller 65 § ska för brott mot samarbetskyldigheten dömas till böter. Rekviritet för brott mot samarbetskyldigheten är i regel överträdelse av lagens bestämmelser om förfaranden. Bestämmelserna i 20 §, 28 § 1 och 2 mom. samt 30, 31 och 34 § gäller de egentliga samarbetsförhandlingarna. Bestämmelserna i 22 §, 28 § 1 mom. och 36 § gäller arbetsgivarens skyldighet att lämna behövliga uppgifter innan förhandlingarna inleds, bestämmelserna i 41 och 43 § gäller överlåtelse av rörelse och 17 § gäller samarbete när arbetsgivaren planerar att anlita hyrd

arbetskraft. I 56 § bestäms om befrielse från arbetet samt ersättningar. Också försummelse av den skyldighet att hålla lagen tillgänglig som avses i 65 § är straffbar som brott mot samarbetskyldigheten.

I praktiken utövas tillsynen som kundinitierad verksamhet som inleds genom att kunden begär ministeriet att utreda eventuella försummelser när det gäller efterlevnaden av samarbetslagen. Efter det kontaktar ministeriet arbetsgivaren och, om det behövs, sänder en skriftlig begäran om utredning som arbetsgivaren ska svara på inom utsatt tid. Efter utredningarna sammanställer ministeriet ett utlåtande för den som väckt ärendet. Utlåtandet delges motparten. I utlåtandet konstateras om det övervakande ministeriet anser att arbetsgivaren har iakttagit samarbetslagen eller inte. Utlåtandet är inte juridiskt bindande. Utgående från utlåtandet beslutar den part som initierat tillsynsåtgärden om den ska vidta rättsliga åtgärder mot arbetsgivaren eller inte. Det är också tänkbart att ministeriet efter att ha tagit emot utredningarna lämnar in en begäran om förundersökning för att klarlägga om arbetsgivaren har försummat att iakttä samarbetslagen.

Råd om innehållet i lagen ges i praktiken nästan varje dag per telefon och e-post. På årsbasis har det förekommit dock bara några få ärenden som resulterar i att arbetsgivaren får en skriftlig begäran om utredning. År 2009 har mängden av begäran om utredning tillväxt märkbart. Ministeriet har mycket sällan begärt att förundersökning ska göras.

Vid sidan om ministeriet utövas tillsynen självständigt av arbetsmarknadsorganisationer som står bakom de kollektivavtal vars bestämmelser företagen iakttar. Arbetsmarknadsorganisationerna har inte någon myndighetsställning i den verksamheten och därmed inte heller en myndighets rättigheter eller skyldigheter när de utövar tillsynen. Arbetsmarknadsorganisationerna kan låta ärendet bli föremål för förundersökning eller enligt ett bemyndigande av en arbetstagar väcka talan för erhållande av gottgörelse. Enligt bestämmelsen utsträcks arbetsmarknadsorganisationernas ovan beskrivna tillsyn också till sådana arbetsgivare som inte är organiserade i arbetsgivarförbund som ingår kollektivavtal och därmed inte enligt lagen om kollektivav-

tal (436/1946) är bundna vid kollektivavtalen. Om det har fastställts att ett kollektivavtal är allmänt bindande, gäller enligt 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen att en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal ska tilllämpa ett allmänt bindande kollektivavtal av det slaget. Arbetarskyddsmyndigheterna ska utöva tillsyn över efterlevnaden av arbetsavtalslagen men i sin tillsynsuppgift ska de verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vars bestämmelser arbetsgivarna ska iaktta. Bestämmelsen baserar sig på att de arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som ingått kollektivavtal har en central ställning när det gäller att tolka bestämmelserna i allmänt bindande kollektivavtal.

I 48 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag bestäms om tillsynen över efterlevnaden av lagen. Iakttagandet och tillämpningen av lagen övervakas enligt bestämmelsen av arbetsministeriet (arbets- och näringsministeriet) samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått ett riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden. Enligt 46 § kan en företrädare för den centrala ledningen eller ett kontrollerat företag också dömas till böter för brott mot samarbetskyldigheten inom företagsgrupper. Bestämmelserna om tillsynspraxisen motsvarar tillsynen över efterlevnaden av samarbetslagen.

I 13 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning bestäms om tillsyn över efterlevnaden av lagen. Enligt paragrafen utövar arbetsministeriet (arbets- och näringsministeriet) tillsyn över att lagen iakttas. Arbetskraftsdistrikten (arbets- och näringscentralerna) bistår ministeriet i tillsynen. Enligt lagen kan tillsynen förenas med vite. Enligt 14 § kan länsstyrelsen på ansökan ålägga ett företag att vid vite fullgöra de skyldigheter som följer av lagen. En ansökan kan gemensamt lämnas in av representanter för minst två personalgrupper som tillsammans företräder majoriteten av personalen eller av föreningar som på motsvarande sätt representerar personalgrupper. Även ministeriet kan ansöka om föreläggande av vite. Tillsyns-

praxisen motsvarar i huvuddrag den ovan beskrivna tillsynspraxisen för samarbetslagen. I praktiken har ansökan om föreläggande av vite inte lämnats in en endaste gång.

Enligt 37 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar utövar arbetsministeriet (arbets- och näringsministeriet) tillsyn över att lagen iakttas. Enligt 38 § kan länsstyrelsen på ansökan ålägga ett europabolag, en europeisk kooperativ förening eller ett deltagande bolag att vid vite fullgöra de skyldigheter som följer av lagen eller av det avtal om arbetstagarinflytande som avses i 16 §. Endast det ministerium som utövar tillsyn över efterlevnaden av lagen kan ansöka om föreläggande av vite. Ministeriet kan ansöka om föreläggande av vite också när det är fråga om fullföljandet av avtalet om arbetstagarinflytande. Tillsynspraxisen motsvarar i huvuddrag den ovan beskrivna tillsynspraxisen. Möjligheten att ansöka om föreläggande av vite har inte använts eller behövts användas i praktiken.

Enligt 59 § i personalfondslagen ska arbetsministeriet (arbets- och näringsministeriet) övervaka att personalfondernas verksamhet och förvaltning följer lag och fondens stadgar. I 60 § finns bestämmelser om tillsynsmetoderna. Om ministeriet upptäcker att en personalfond har förfarit i strid med lagen eller stadgarna eller åsidosatt sina skyldigheter enligt lagen, kan ministeriet ålägga fondens styrelse att vidta åtgärder för att åstadkomma en rättelse eller förbjuda att ett felaktigt beslut verkställs. Ministeriet kan begära att länsstyrelsen i det län där fonden har sin hemort ska förelägga styrelsemedlemmarna vite i förening med åläggandet eller förbudet. Vitet döms ut av länsstyrelsen.

En personalfond ska inom sex månader från räkenskapsperiodens utgång sända ministeriet styrkta kopior av sin resultaträkning och balansräkning jämte bilagor och specifikationer samt av verksamhets- och revisionsberättelserna. Fonden ska vid behov även lämna ministeriet annan utredning som behövs för tillsynen. När det finns skäl därtill får ministeriet förrätta granskning av en fonds bokföring och förvaltning samt även på annat sätt granska fondens verksamhet.

Ministeriet ska föra register över personalfonderna. I det sammanhanget utövas tillsyns-

nen både som tillsyn på förhand och tillsyn i efterhand. Ministeriet förhandsgranskar bl.a. ändringar av stadgarna. Fondens styrelse eller ändringar som gäller den registreras inte, om valet anses ha skett i strid med lagen eller fondens stadgar. När formerna för tillsynen utvecklas gäller det att beakta hur man kan åtskilja förhandstillsynen från tillsyn utifrån bokslutshandlingarna, eftersom samma handlingar granskas vid båda tillsynerna.

Inom den statliga sektorn iakttas lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988), som trädde i kraft den 1 oktober 1988. Den kommunala sektorn omfattas av lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007), som trädde i kraft den 1 september 2007. Ingendera lagen innehåller bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av lagarna. Tillsynen över efterlevnaden av lagarna bör därför klarläggas särskilt.

Tillsynssystem enligt vissa andra lagar som gäller arbetslivet

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, *nedan jämställdhetslagen*) ska jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden se till att jämställdhetslagen följs. Enligt statsrådets förordning om social- och hälsovårdsministeriet (759/2003) är den till ministeriet anknutna jämställdhetsombudsmannen oberoende vid skötseln av uppgifter om är föreskrivna för jämställdhetsombudsmannen.

Jämställdhetsombudsmannen har omfattande rättigheter att få de uppgifter som behövs för tillsynen och också rätt att utföra behövliga kontroller på arbetsplatser. Jämställdhetsombudsmannen kan förena skyldigheten att lämna uppgifter och förete handlingar med vite. Jämställdhetsnämnden förordnar om betalning av vitet. När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som fastställs i lagen inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot lagen, ska ombudsmannen genom råd och anvisningar försöka förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätts eller upprepas. Ombudsmannen ska också genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med lagen, informera om jämställdhetslagen och tillämpningen av den

samt ge akt på hur jämställdheten mellan kvinnor och män tillgodoses inom olika områden i samhällslivet.

I praktiken uppdelas jämställdhetsmannens arbete på egentlig tillsyn över efterlevnaden av lagen och uppgifter för att främja lagens målsättning. I ställningstaganden som gäller tillsynen över lagen försöker ombudsmannen ge parterna råd och anvisningar. Utlåtanden (juridiska ställningstaganden), övriga svar, egna initiativ och förhandlingar, telefonrådgivning och anvisningar eller information över internet samt arbetsplatsbesök och föredrag har blivit sedvanlig arbetspraxis. Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden är inte juridiskt bindande. I praktiken har jämställdhetsombudsmannen vid behov uppmanat till att ändra den lagstridiga praxisen.

Jämställdhetsombudsmannen kan bistå den som blivit utsatt för diskriminering då det gäller att trygga dennes rättigheter samt vid behov bistå honom eller henne i rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning, om jämställdhetsombudsmannen anser att ärendet är av betydande vikt med hänsyn till lagtillämpningen. På grund av personalresurserna vid jämställdhetsombudsmannens byrå är biståndet i rättegångar nästan obefintligt.

På begäran av en domstol eller centralorganisationerna på arbetsmarknaden ska jämställdhetsnämnden ge utlåtanden i ärenden som är av betydelse med tanke på lagens syften. Till det egentliga tryggandet av rättigheterna hör nämndens möjlighet att t.ex. förbjuda arbetsgivaren att fortsätta eller upprepa diskriminering i arbetslivet i strid med jämställdhetslagen. Nämnden kan förena förbudet med vite och döma ut vitet. Jämställdhetsnämnden kan dock inte besluta om gottgörelse, som ska sökas genom särskild talan hos en allmän domstol. Ändring i jämställdhetsnämndens beslut får sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen.

Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av lagen om likabehandling (21/2004) i fråga om arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar. Tillsyn på initiativ av myndigheterna riktas i praktiken i regel till situationer där en tjänsteman vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsbyrå har anledning att misstänka att en gärning som är straffbar enligt 47 kap. i



strafflagen har begåtts, t.ex. diskriminering i arbetslivet (47 kap. 3 §) och ockerliknande diskriminering i arbetslivet (47 kap. 3 a §). I situationer av detta slag ska arbetarskyddsmyndigheten i enlighet med 50 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet anmäla detta till polisen för förundersökning, om inte gärningen ska anses vara obetydlig och allmänt intresse inte kräver att en anmälan görs. I övriga fall utövas tillsynen över lagen om likabehandling i första hand som kundinitierad verksamhet där arbetsgivarna kan meddelas anvisningar om tolkningen av lagen.

När det gäller övriga områden i livet är tillsyn som gäller diskriminering enligt lagen om likabehandling en uppgift för minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden i enlighet med lagen om minoritetsombudsmannen och diskrimineringsnämnden (660/2001). Minoritetsombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet och finns i anslutning till inrikesministeriet.

Minoritetsombudsmannen kan ge anvisningar, råd och rekommendationer och av honom eller henne kan begäras åtgärder, såsom att ordna möten för att åstadkomma förlikning. Målet är att parterna ska nå en förbäggande överenskommelse om ersättning för skadorna för den som utsatts för diskriminering. Minoritetsombudsmannen eller den som utsatts för diskriminering kan föra ärenden som gäller etnisk diskriminering till diskrimineringsnämnden, dock inte ärenden som gäller ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Om minoritetsombudsmannen anser att ett ärende är av avsevärd betydelse för förebyggande av etnisk diskriminering, kan ombudsmannen bistå eller förordna en underlydande tjänsteman att bistå den som blivit utsatt för etnisk diskriminering då det gäller att trygga hans eller hennes rättigheter eller vid behov i detta syfte skaffa den diskriminerade rättshjälp.

Diskrimineringsnämnden kan vid vite förbjuda fortsatt eller upprepad diskriminering. Nämnden kan också döma ut vitet. I de ärenden som avses ovan kan minoritetsombudsmannen självständigt kräva ett beslut av nämnden utan fullmakt av parterna. Om det däremot är fråga om att nämnden ska stadfästa förlikningen, kan bara parterna tillsammans eller minoritetsombudsmannen med

parternas samtycken föra ärendet till nämnden. Diskrimineringsnämnden kan inte besluta om gottgörelse, som ska sökas genom särskild talan hos en allmän domstol. Ändring i diskrimineringsnämndens beslut får sökas genom besvär hos förvaltningsdomstolen. Nämndens beslut om stadfästelse av förlikningen får inte överklagas.

## 2.2 Den internationella utvecklingen och lagstiftningen i EU

Eftersom EU-direktiv har genomförts genom de centrala lagar som tillsynen gäller, t.ex. samarbetslagen och lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, är det ändamålsenligt att också i fråga om den nationella tillsynen över lagarna inskränka granskningen av bestämmelserna om den internationella utvecklingen till lagstiftningen i endast vissa EU-medlemsstater.

Informations- och samrådsdirektivet skulle genomföras nationellt senast den 23 mars 2005. Enligt artikel 8 ska medlemsstaterna föreskriva lämpliga åtgärder för de fall då arbetsgivaren eller arbetstagarrepresentanterna inte följer direktivet. De ska särskilt se till att det finns administrativa eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som följer av direktivet iakttas.

Allmänt taget kan konstateras att det i största delen av EU-medlemsstaterna inte finns någon särskild myndighet som övervakar efterlevnaden av samarbetslagarna. Efterlevnaden av bestämmelserna har i regel ordnats så att brott mot bestämmelserna om skyldigheterna att informera och förhandla kan överklagas eller talan i fråga om dem kan väckas hos den behöriga domstolen.

I Sverige baserar samarbetet sig på både medbestämmandelagen och avtal mellan arbetsmarknadsorganisationerna. Samarbetsavtal av det slaget täcker i praktiken hela arbetsmarknadsfältet. En arbetsgivare som bryter mot medbestämmandelagen kan åläggas att betala gottgörelse för de skador arbetsgivaren har orsakat. Arbetsdomstolen och tingsrätterna handlägger talan.

I Danmark baserar samarbetet sig på kollektivavtal mellan arbetsmarknadsorganisa-

tionerna. Det har t.ex. inrättats en samarbetsnämnd utifrån ett avtal mellan centralorganisationer som företräder danska arbetsgivare och arbetstagare. Den stöder och främjar inrättandet av samarbetsråd vid företagen och ger råd om deras verksamhet. Dessutom handlägger nämnden meningsskiljaktigheter som gäller samarbetet, i den omfattning som fastställts i avtalet. Arbetsgivaren kan också dömas till böter på grund av kränkningar av skyldigheterna att informera och förhandla.

I Tyskland har det lagstadgade arbetsplatsrådet en central position inom samarbetet. Om arbetsgivaren inte tillgodoser arbetsplatsrådets rättigheter att få information och förhandla, kan arbetsplatsrådet anföra besvär hos arbetsdomstolen för att få sina rättigheter erkända. Här står också ett påskyndat rättegångsförfarande till förfogande. Det har föreskrivits straff för överträdelse av bestämmelserna om skyldighet att förhandla och arbetsgivaren kan ådömas högst 10 000 euro i böter för försummelse av skyldigheten att informera. Inom den offentliga sektorn står disciplinära åtgärder till förfogande i stället för böter, om skyldigheten att informera försummas.

I Förenade kungariket kan försummelser av skyldigheterna enligt bestämmelserna om information och förhandling överklagas hos en särskild myndighet (Central Arbitration Committee, CAC), som kan förmedla besvaren till ett särskilt förlikningsorgan (ACAS), om myndigheten anser det vara sannolikt att en förlikning kan nås. Om CAC anser att besvaren är välgrundade, kan den ålägga arbetsgivaren att vidta behövliga åtgärder för att följa bestämmelserna. Hos arbetsdomstolen (Employment Appeal Tribunal) kan också ansökas om bötesorder.

I Frankrike finns det lagstadgade arbetsplatsråd på arbetsplatserna. Det har föreskrivits straff för åtgärder för att hindra arbetsplatsrådets verksamhet. Arbetsplatsrådet kan yrka på rättelse hos domstolen för att få en viss planerad åtgärd senarelagd eller yrka på skadestånd. I samband med vissa situationer, i synnerhet kollektiva uppsägningar, kan det också yrkas på att åtgärderna ska ogiltigförklaras.

### 2.3 Bedömning av nuläget

Arbets- och näringsministeriet ska övervaka att samarbetslagarna följs. Enligt 21 § i arbetsordningen (552/2009) är tillsynen en uppgift för avdelningen arbetslivs- och marknadsfrågor, vid sidan om dess uppgift att bereda arbetslagstiftningen. Tillsynsverksamheten har inte separerats från den övriga myndighetsverksamheten utan utgör ett fast led i ministeriets övriga verksamhet, såsom lagberedningen. På grund av detta står tillsynen under administrativ styrning och övervakning i förhållande till de högre tjänstemännen vid ministeriet och till ministern. Ministeriet eller kanslichefen kan också i enskilda tillsynsärenden förbehålla sig beslutanderätten så som bestäms i reglementet för statsrådet (262/2003).

På de grunder som nämns ovan är laglighetsövervakningen av samarbetslagstiftningen osjälvständig och står i ett beroendeförhållande både administrativt och formellt. Om laglighetsövervakningen gäller en viss kategori av ärenden bör den dock basera sig på en uttrycklig lagstiftning som fastställer tillsynsbefogenheterna och tillsynsmyndigheterna. Den särskilda ställningen för den myndighet som har hand om laglighetsövervakningen baserar sig på kravet på opartiskhet, målet att tillsynen ska vara objektiv, målet att säkerställa att tillsynen är trovärdig och effektiv och på praktiska aspekter.

På de grunder som anförts ovan bör den gällande lagstiftningen ändras så att oavhängig tillsyn som är åtskild från ministeriets övriga verksamhet kan tryggas bättre än för närvarande. Ministeriet bör inte ha befogenheter att styra eller övervaka tillsynsmyndigheterna, även om tillsynsverksamheten även i fortsättningen ska kunna finnas i anslutning till arbets- och näringsministeriet. Tillsynen bör dock ordnas så att den är fristående från ministeriets egentliga beredande och operativa förvaltning. För detta förutsätts att bestämmelser om tillsynsmyndighetens rättigheter och skyldigheter samt befogenheter utfärdas särskilt genom lag.

Bestämmelserna om tillsyn avviker också i någon mån från varandra, och därför är det ändamålsenligt att förenhetliga dem, exem-

pelvis i fråga om de behöriga organen för föreläggande av vite.

### 3 Målsättning och de viktigaste förslagen

Syftet med denna proposition är att skapa ett enhetligt system för tillsyn och anvisningar över efterlevnaden av de lagar som gäller samarbete och de anställdas övriga rättigheter att medverka. Målet är samtidigt att förbättra de interaktiva samarbetsförfarandena mellan arbetsgivaren och personalen. Genom propositionen säkerställs att tillsynen är oavhängig och åtskild från arbets- och näringsministeriets sedvanliga verksamhet.

Det föreslås att det ska stiftas en lag om samarbetsombudsmannen. Genom lagen inrättas en separat myndighet i anslutning till arbets- och näringsministeriet, ett samarbetsombud. I lagen föreslås bestämmelser om samarbetsombudsmannens uppgifter, rättigheter och befogenheter.

Samarbetsombudsmannen ska i första hand ge anvisningar som gäller lagarna och råd om tillämpningen av lagarna i enskilda fall. Samarbetsombudsmannen ska också ha befogenheter att ge arbetsgivaren en uppmaning att avhjälpa lagstridiga förfaranden eller förhindra att lagstridiga förfaranden upprepas. Dessutom ska samarbetsombudsmannen kunna föra saken till förundersökning, om det handlar om ett brott mot lagen som kan medföra straff. I vissa fall som förtecknas i lagen ska samarbetsombudsmannen också kunna yrka att domstolen förelägger vite, om arbetsgivaren inte har iakttagit bestämmelserna.

Samarbetsombudsmannen ska ha hand om tillsynen över personalfonderna och föra register över personalfonderna. Samarbetsombudsmannen ska också ge akt på hur lagarna följs och i övrigt främja samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Avsikten är dessutom att reglera samarbetet mellan samarbetsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheten samt utveckla arbets- och näringscentralernas verksamhet så att de inom ramen för sina befogenheter kan ge generella råd om innehållet i samarbetslagen.

Med anledning av den nya lagen föreslås behövliga ändringar i respektive lag som reglerar samarbetet.

### 4 Propositionens konsekvenser

#### 4.1 Ekonomiska konsekvenser

Enligt förslaget ska en ny specialmyndighet inrättas under arbets- och näringsministeriet och för myndigheten en byrå som ska ledas av samarbetsombudsmannen. Förslaget kommer därför att ha indirekta konsekvenser för företagen och deras personal samt direkta statsfinansiella konsekvenser. Samarbetsombudsmannen kommer att vara en specialmyndighet med mer uppgifter än de tillsynsuppgifter som för närvarande fullgörs av tjänstemän på olika avdelningar vid arbets- och näringsministeriet.

De föreslagna åtgärderna innebär att tillsynen effektiviseras, vilket i sin tur aktualiserar behovet av information som gäller samarbetet. Det beräknas att förenhetligandet av tillsynen över efterlevnaden av alla lagar som gäller systemen för personalens medverkan kommer att utöka i synnerhet styrnings- och rådgivningsuppgifterna. Det är trots allt svårt att ge en kvantitativ uppskattning av dem. En myndighetstjänst av detta slag som den primära metoden för tillsyn över efterlevnaden av lagstiftningen är betydande såväl för företagen och deras anställda som för företrädarna för personalen.

Företagen kommer att få bättre möjligheter att få anvisningar och råd när det gäller att tillämpa lagen. Det här kommer att ha betydelse framför allt för små och medelstora företag och sådana tillväxtföretag som på grund av sin storlek började omfattas av den nya samarbetslagen vid ingången av 2008 och som inte har tidigare erfarenhet av att tillämpa samarbetsbestämmelserna. År 2006 fanns det 2 800 företag med 20–30 arbetstagare. Hos dem tjänstgjorde 66 000 personer. Samarbetslagen beräknas omfatta inalles ca 8 000 företag och drygt 800 000 arbetstagare. Företagen ska kostnadsfritt få det stöd de önskar när det gäller tillämpningen av samarbetslagen.

Uppgifterna kommer att öka i förhållande till den tidigare tillsynspraxisen när det gäller

frågor med anknytning till främjande och uppföljning samt rapportering av samarbetsförfarandena. Antalet kända straffrättsliga fall har varit obetydlig, och beräknas inte stiga i någon väsentlig grad till följd av att tillsynen utvecklas.

Inrättandet av samarbetsombudsmannens byrå förutsätter att det inrättas en tjänst som samarbetsombudsman och åtminstone en tjänst som föredragande och en tjänst på sekreterarnivå. På årsbasis kommer det att uppkomma kostnader på grund av ansvaret för de funktioner som hör till byrån och på grund av lönerna. Myndigheten kan placeras i arbets- och näringsministeriets lokaler, vilket innebär att det inte behövs några särskilda lokaler. Inrättandet av de ovan nämnda tjänsterna ger inte heller annars upphov till kostnader till fullt belopp, eftersom en tjänst som föredragande och en tjänst på sekreterarnivå vid arbets- och näringsministeriet samtidigt kan flyttas till samarbetsombudsmannens byrå. Eftersom arbets- och näringsministeriet har sammanställt broschyrer och producerat och t.ex. på internet publicerat annat material om lagarna, kommer överföringen av uppgifterna inte att öka ministeriets totala utgifter i någon betydande grad. Givetvis bör det reserveras tillräckliga anslag för byråns omkostnader, för att samarbetsombudsmannen också ska kunna göra de arbetsplatsbesök som avses i lagen och fullgöra sina uppgifter i anslutning till rapportering och publicering av rapporterna.

När det gäller svårighetsgraden kan samarbetsombudsmannens arbetsuppgifter jämföras med jämställdhetsombudsmannens och minoritetsombudsmannens uppgifter. Det innebär att löneutgifterna med socialskyddsavgifter kommer att röra sig kring 100 000 euro per år. Utgifterna för tjänsten som föredragande kommer att uppgå till ca 60 000—80 000 euro och för tjänsten på sekreterarnivå till 45 000 euro per år. Omkostnaderna beräknas uppgå till ca 45 000 euro. De totala utgifterna på årsbasis rör sig kring 250 000—270 000 euro. Då de utgifter som i själva verket besparas genom att en tjänst som föredragande och en tjänst på sekreterarnivå flyttas från ministeriet till samarbetsombudsmannens byrå beaktas i beloppet, beräknas merkostnaderna uppgå till ca 100 000—

120 000 euro per år. Dessutom uppgår anläggningskostnaderna till ca 10 000 euro under det första verksamhetsåret.

Samarbetsombudsmannens byrå bör inrättas vid ingången av juli 2010. Kostnaderna ska täckas genom de anslag som anvisats arbets- och näringsministeriet. Arbets- och näringsministeriet kommer att ge akt på konsekvenserna av grundläggandet av samarbetsombudsmannens byrå, på antalet uppdrag och på behovet av resurser.

#### 4.2 Konsekvenser för myndigheterna

Samarbetsombudsmannen ska övervaka i huvudsak den privata sektorn för att se till att de lagstadgade systemen för personalens medverkan genomförs. Utöver de ovan nämnda uppskattade ekonomiska konsekvenserna kommer förslaget också att påverka arbets- och näringscentralernas (*nedan TE-central*) och arbetarskyddsmyndighetens verksamhet. Det föreslås att arbetarskyddsmyndighetens och samarbetsombudsmannens samarbete ska regleras i lag. Dessutom ska arbets- och näringscentralerna ge allmänna råd och anvisningar som gäller samarbetslagen. Det här förutsätter att samarbetsombudsmannen bedriver ett nära samarbete med de nämnda myndigheterna. Förslagen medför inte något behov av att öka personalstyrkan vid arbetarskyddsmyndigheten eller arbets- och näringscentralerna, eftersom verksamheten kan skötas som ett fast led i den övriga verksamheten. De ökade uppgifterna för arbetarskyddsdistrikten bör dock beaktas i samband med personalnedskärningar inom arbetarskyddsförvaltningen i enlighet med statens produktivhetsprogram.

Föreläggande och utdömande av vite enligt den nya lagen ska genomföras på ett centraliserat sätt vid de allmänna domstolarna. På basis av praktiska erfarenheter kan det antas att ansökningar i allmänhet inte görs ofta. Förslaget påverkar därför inte domstolarnas arbetsmängd.

#### 4.3 Övriga samhällliga konsekvenser

Det föreslagna tillsynssystemet är nödvändigt, eftersom avsikten är att det i enlighet med grundlagens principer ska tryggas att

tillsynsmyndigheten är oberoende av ministeriets administrativa och politiska tillsyn. Dessutom kommer tillsynsgrunderna att bli tydligare för de arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal.

Arbetstagarnas och arbetsgivarnas möjligheter att snabbt få opartiska anvisningar och råd om tillämpningen av lagstiftningen om personalens rättigheter att medverka kommer att förbättras och försnabbas. Också urvalet av tillsynsmetoder blir tydligare. Samarbetsombudsmannen kan genom sin verksamhet dels minska antalet rättstvister på grund av lagen, dels främja interaktivt samarbete på arbetsplatserna.

Den förslagna skyldigheten för arbetarskyddsmyndigheten att underrätta samarbetsombudsmannen om misstänkta brott mot samarbetslagen som de fått reda på i samband med inspektioner eller annars och rådgivningsarbetet för arbets- och näringscentralerna har betydelse också på det regionala planet. Arbetarskyddsmyndigheten har ett rikstäckande nätverk av regionala byråer.

## **5 Beredningen av propositionen**

### **5.1 Beredningsskeden och beredningsmaterial**

Lagförslaget har beretts av en arbetsgrupp som arbetsministeriet tillsatte den 1 juni 2007. I arbetsgruppen fanns företrädare för arbets- och näringsministeriet samt löntagarnas centralorganisationer på arbetsmarknaden, Finlands Näringsliv EK rf och Företagarna i Finland rf. Arbetsgruppen skulle klarlägga nuläget i fråga om tillsynen över efterlevnaden av lagstiftningen om samarbete på arbetsplatserna och lagstiftningen om rättigheterna för de anställdas medverkan samt tillsynens konstitutionella grund och utifrån sin klarläggning utarbeta förslag till eventuella behövliga lagstiftningsåtgärder och kostnadseffekterna av tillsynen. Behovet av att utveckla tillsynssystemen hade uttryckts redan i regeringens proposition med förslag till lag om samarbete inom företag och till vissa lagar som har samband med den (RP 254/2006 rd, s. 35).

Under arbetets gång hörde arbetsgruppen som sakkunniga en representant för arbetar-

skyddsavdelningen vid social- och hälsovårdsministeriet och för jämställdhetsombudsmannens byrå samt minoritetsombudsmannen. Regeringspropositionen har utarbetats utgående från arbetsgruppens enhälliga förslag.

### **5.2 Remissyttranden och hur de har beaktats**

Social- och hälsovårdsministeriet ansåg att förslaget är motiverat och ändamålsenligt men konstaterade att den anmälningsskyldighet som föreslås för arbetarskyddsmyndigheterna kommer att orsaka ett visst mått av extraarbete. Justitieministeriet gav sitt bifall till förslaget, men föreslog smärre ändringar i det. Ändringsförslagen gällde bl.a. skydd av hemfriden, samarbetsombudsmannens rätt att få information, utdömmande av vite, slopande av bemyndigande att utfärda förordning och vissa andra lagtekniska preciseringar. Vid beredningen av propositionen har justitieministeriets utlåtande beaktats i dess helhet.

Finlands Näringsliv EK rf, Företagarna i Finland rf, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf och Akava ry ansåg att förslaget var motiverat och ändamålsenligt och föreslog inte några ändringar. Löntagarcentralorganisationerna framförde dock i sina utlåtanden att uppföljningen av samarbetslagstiftningen dessutom förutsätter att det inrättas en samarbetsdelegation på trepartsbasis. Löntagarorganisationerna fäste dessutom avseende vid bristerna i fråga om tillsynen över samarbetslagstiftningen inom den offentliga sektorn och föreslog att den frågan bör klarläggas separat. Statens arbetsmarknadsverk ansåg att det inte behövs någon separat samarbetsombudsman. Verket ansåg att det nuvarande tillsynssystemet kan utvecklas inom ramen för den verksamhet som redan finns.

## **6 Samband med andra propositioner**

Propositionen har samband med regeringens proposition med förslag till ändring av lagstiftningen om regionförvaltningsmyndigheternas uppgifter (RP 161/2009 rd), då det

enligt den sistnämnda propositionen kommer att ske ändringar i regionförvaltningsmyndigheterna från ingången av 2010.

Personalfondsförordningen (972/1989) måste ändras så att den motsvarar förslaget. I 62 § i personalfondslagen finns en bestämmelse om bemyndigande att utfärda förordning vilket inte till alla delar motsvarar grundlagsutskottets ståndpunkt med anledning av den nya grundlagen. Därför bör personalfondslagen i första hand ändras. Den 11 december 2007 tillsatte arbetsministeriet en arbetsgrupp för att utreda behoven av att änd-

ra personalfondslagen. Arbetsgruppen ska bereda en totalrevision av personalfondslagen. Arbetsgruppen har slutfört sitt arbete i slutet av augusti 2009. I denna proposition har det därför inte ansetts vara ändamålsenligt att ändra personalfondslagen i större utsträckning än vad som är nödvändigt med anledning av förslaget. I samband med den övergripande reformen av personalfondslagen är avsikten att också se över bestämmelsen om bemyndigande att utfärda förordning och se till att den nya förordning som kommer att utfärdas med stöd av den blir korrekt.

## DETALJMOTIVERING

### 1 Lagförslag

#### 1.1 Lagen om samarbetsombudsmannen

**1 §. Samarbetsombudsmannen.** I paragrafen bestäms närmare om samarbetsombudsmannen och behörighetsvillkoren för honom eller henne, utnämmandet av honom eller henne och samarbetsombudsmannens oavhängiga ställning.

I *1 mom.* fastslås till en början det ansvarsområde som lagen omfattar. Lagen ska gälla den nationella tillsynen över efterlevnaden av lagen om samarbete inom företag, lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning, lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar och personalfondslagen samt förfarandena för tillsynen.

Enligt momentet ska det för tillsynen finnas en särskild samarbetsombudsman i anslutning till arbets- och näringsministeriet. Längre fram i lagen finns bestämmelser om samarbetsombudsmannens uppgifter och rättigheter. Ombuden för specialområden och motsvarande personer finns vanligen administrativt i anslutning till det förvaltningsområde som ansvarar för frågor som gäller det aktuella förvaltningsområdet. Enligt reglementet för statsrådet är den samlade samarbetslagstiftningen en uppgift för arbets- och näringsministeriet. Det föreslås därför att

samarbetsombudsmannen ska finnas i anslutning till arbets- och näringsministeriet.

Enligt *2 mom.* ska samarbetsombudsmannen ha en högre juridisk högskoleexamen och vara förtrogen med samarbetslagstiftningen. Uppdraget som samarbetsombudsman ska vara en visstidstjänst på samma sätt som bl.a. tjänsterna som jämställdhetsombudsman och minoritetsombudsman. Förordnandet ska gälla för högst fem år. Samarbetsombudsmannen ska utnämnas av statsrådet på föredragning från arbets- och näringsministeriet.

Enligt *3 mom.* ska samarbetsombudsmannen inta en oavhängig ställning när han eller hon fullgör sina tillsynsuppdrag, vilket beror på att samarbetsombudsmannen måste kunna utföra uppgifterna självständigt. Det föreslås att detta uttryckligen regleras i lagen för att samarbetsombudsmannen ska ha en självständig ställning som är så oberoende av de övriga förvaltningsmyndigheterna som möjligt.

**2 §. Uppgifter.** I *1 mom.* föreslås bestämmelser om samarbetsombudsmannens uppgifter. Avsikten är att uppgifterna ska ta fasta på förebyggande åtgärder med anknytning till att utveckla en positiv atmosfär för samarbetsförfarandena, såsom att distribuera information och främja god praxis. Samarbetsombudsmannen ska inte kunna fatta bindande beslut om hur lagen ska tolkas och inte heller förordna om straff. Samarbetsombudsmannen ska fastställa varje prioritering för verksamheten enligt behoven, situatio-

nera och de tilldelade resurserna. Individuella fall som kan föranleda fortsatta åtgärder bör alltid behandlas så snabbt som möjligt.

I 1 punkten bestäms allmänt om uppgiften att övervaka efterlevnaden av lagarna. I praktiken kommer tillsynen att i huvudsak inrikta sig på arbetsgivarna. I samarbetslagstiftningen finns det emellertid bestämmelser som förpliktar också arbetstagarna, såsom bestämmelserna om sekretess och vissa arbetsgivarinitierade förfaranden. Tillsynen kan därför i någon mån utsträckas till arbetstagarerna. Enligt 48 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag riktas tillsynen även till efterlevnaden av de avtal som avses i lagen.

Enligt 2 punkten ska samarbetsombudsmannen vid sidan om att fullgöra det egentliga uppdraget att övervaka att lagen iakttas också, med hänsyn till lagens syfte, genom initiativ och anvisningar främja och förbättra samarbetet mellan arbetsgivarna och arbetstagarerna samt de övriga systemen för personalens medverkan på ett allmänt plan.

Det innebär bl.a. omfattande information och anvisningar om innehållet i lagen och rättspraxisen i anslutning till det, t.ex. med hjälp av handböcker, internet och övriga medier. Samarbetsombudsmannen kan bygga upp nätverk och kontakter mellan olika aktörer, ordna och medverka i olika evenemang som talare och hålla föreläsningar. Samarbetsombudsmannen kan också förelägga myndigheterna initiativ till hur systemen för personalens medverkan ska kunna utvecklas. Denna främjande uppgift är generellare än den uppgift som avses i 4 punkten och som går ut på att ge enskilda kunder råd.

Enligt 3 punkten ska samarbetsombudsmannen vid sidan om sitt egentliga tillsynsuppdrag också i övrigt följa hur de lagar som tillsynen gäller iakttas. Uppgiften hör nära samman med den allmänt främjande uppgiften enligt 2 punkten. Att upprätta en verksamhetsberättelse och rapportera om och utvärdera iakttagelserna är exempel på konkreta former för uppföljningen. Det är viktigt att producera information av det slaget som grund för beslutsfattandet. Det är inte bara politiska beslutsfattare och myndigheter som behöver den informationen. Även arbetstagarerna, arbetsgivarna och deras organisationer

behöver den. Utgående från resultaten av uppföljningen kan samarbetsombudsmannen också ta initiativ enligt 2 punkten.

Enligt 4 punkten ska samarbetsombudsmannen ge råd om tillämpningen av de lagar som tillsynen gäller och om praxisen för tillämpningen av dem. Punkten varvas med de föregående punkterna. Sådana åtgärder kan vara bl.a. att ge råd med karaktär av information och anvisningar om innehållet i lagen i individuella fall samt förhandla med olika parter och ge råd per telefon. Syftet med rådgivningen är att hjälpa både företagen och de anställda att tillämpa lagen i enlighet med bestämmelserna. I vanliga fall kommer verksamheten att vara kundinitierad genom att en representant för personalen, en individuell arbetstagarare eller en arbetsgivare frågar råd om tillämpningen av lagen. Den kan också inledas utifrån att samarbetsombudsmannen upptäcker ett missförhållande och, i fråga om samarbetslagen, även med anledning av en anmälan från arbetarskyddsmyndigheten.

Enligt 8 § i förvaltningslagen (434/2003) ingår det i rådgivningen att myndigheten inom ramen för sin behörighet ska svara på frågor och förfrågningar som gäller uträttandet av ärenden. Rådgivningen innebär därför att frågeställaren på begäran ska få samarbetsombudsmannens juridiska ställningstagande till om det vid tillämpningen av de lagar som samarbetsombudsmannen ska övervaka har förfarits i enlighet med lagen i fråga. En sådan skyldighet att svara ska gälla sakliga och tillräckligt specificerade frågor och förfrågningar. Av samarbetsombudsmannens ställning som förvaltningsmyndighet följer att ett råd inte får rättslig kraft utan har karaktär av ett expertutlåtande i likhet med jämställdhetsombudsmannens och minoritetsombudsmannens utlåtanden.

I fråga om personalfonderna kan rådgivningen omfatta bl.a. förhandsgranskning av fondens stadgar och ändringar av dem.

Inom de ramar som resurserna tillåter ska samarbetsombudsmannen kunna besöka arbetsplatserna även när det inte är fråga om att de lagar som reglerar samarbetet eventuellt inte har följts. På denna punkt kan det givetvis vara i viss mån svårt att i praktiken dra upp en gräns mellan tillsynen över och främjandet av efterlevnaden av lagen, eftersom

tillsynen också är förenad med råd och anvisningar till de berörda. Arbetsplatsbesök av detta slag ska avtalas om med arbetsgivaren och bör åtskiljas från kontroller enligt 5 §.

Enligt 5 punkten ska samarbetsombudsmannen i egenskap av den myndighet som avses i 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 tillämpas på företaget eller företagsgruppen. Förslaget förutsätter att 8 § 8 punkten i den nämnda lagen, vilken gäller arbetsrådet ändras, eftersom arbets- och näringsministeriet kan begära utlåtande enligt den gällande lagen.

I 6 punkten föreslås en bestämmelse om tillsyn över personalfonderna. Den uppgiften hänförs inte till de egentliga samarbetsförfarandena. Medlemmarna har beslutanderätt i fonderna. Personalfonderna utgör ett fast led i personalens rättigheter att medverka, och därför är det ändamålsenligt att uppta tillsynen över personalfondernas verksamhet och förvaltning bland samarbetsombudsmannens uppgifter. Till denna del omfattar övervakningen verksamheten och förvaltningen enligt både personalfondslagen och fondernas stadgar. I 9 § föreslås närmare bestämmelser om särskilda tillsynsuppgifter när det gäller personalfonderna.

Enligt 7 punkten ska samarbetsombudsmannen i anslutning till uppgiften att utöva tillsyn över efterlevnaden av personalfondslagen föra register över personalfonderna och för detta ändamål ta emot och kontrollera grundanmälningar, ändringsanmälningar och beslut om upplösning av fonder samt anmälningar om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelarna och om ändringar av dem. Eftersom samarbetsombudsmannen enligt 4 punkten ska kunna förhandsgranska personalfondernas stadgar i samband med sin rådgivningsuppgift, är det med hänsyn till den samlade tillsynen ändamålsenligt att det egentliga personalfondregistret förs på samma plats.

I övrigt ska förvaltningslagen tillämpas på tillsynsätgårderna. Enligt 2 § 2 mom. i förvaltningslagen ska lagen tillämpas bl.a. hos statliga myndigheter. Om det i någon annan

lag finns bestämmelser som avviker från förvaltningslagen ska de enligt 5 § tillämpas i stället för förvaltningslagen.

3 §. *Byrå.* Samarbetsombudsmannen ska ha en byrå där det ska finnas ett behövligt antal tjänstemän som är föredragande och ett behövligt antal övriga anställda. Det här kommer att understryka samarbetsombudsmannens oavhängiga ställning.

4 §. *Lämnande av uppgifter till samarbetsombudsmannen.* För tillsynen och i den omfattning det behövs för tillsynen ska samarbetsombudsmannen enligt 1 mom. ha rätt att utan hinder av sekretessbestämmelserna av arbetsgivaren avgiftsfritt få de uppgifter och handlingar som behövs för tillsynen över efterlevnaden av lagarna. Samarbetsombudsmannen ska kunna begära att få handlingarna inom en skälig tid med hänsyn till respektive syfte med tillsynen och tidsfristerna för användningen av rättsmedel.

Bestämmelsen gäller för det första handlingar som upprättats skriftligt. För det andra gäller den handlingar och övriga utredningar som arbetsgivaren ska upprätta, förvara eller annars förfoga över enligt lagstiftningen. I samarbetslagen finns flera bestämmelser i fråga om vilka efterlevnaden inte är förenad med någon dokumenteringsskyldighet. I sådana fall ska uppgifterna och de övriga utredningarna kunna ges muntligt. I praktiken upprättar arbetsgivarna ofta också i sådana fall en skriftlig rapport om förloppet.

Enligt 2 mom. ska samarbetsombudsmannen vid behov kunna förena arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter och lägga fram handlingar med vite. Vite är dock alltid en yttersta metod. När vite föreläggs ska särskilt beaktas att t.ex. arbetsgivarens muntliga uppgifter är tillräckliga i sådana fall då arbetsgivaren inte har någon lagstadgad skyldighet att dokumentera. När vite övervägs gäller det därför att beakta att i vissa fall, t.ex. på grund av tidsmässig fördröjning av handläggningen av ett ärende, kan arbetsgivaren inte speciellt noggrant komma ihåg sådant som behandlats muntligt.

I fråga om vitet ska i övrigt viteslagen (1113/1990) tillämpas. I 10 § i den lagen sägs bl.a. att den myndighet som har förelagt ett vite får döma ut det. För detta krävs att beslutet om vitesföreläggande har vunnit laga



kraft, om inte beslutet enligt vad som bestäms ska iakttas trots att ändring har sökts.

**5 §. Rätt att utföra kontroller.** Enligt 1 mom. ska samarbetsombudsmannen eller den tjänsteman som samarbetsombudsmannen förordnat ha rätt att i den omfattning som krävs för tillsynsuppgiften utföra behövliga kontroller i företaget. Kontrollerna ska vanligen utföras när det misstänks att bestämmelser som tillsynen gäller har överträtts eller t.ex. en representant för personalen begär det av särskilda skäl. Samarbetsombudsmannen kan alltid överväga om också någon annan åtgärd än kontroll är tillräcklig i det aktuella fallet.

Kontrollerna ska utföras så att de inte medför onödiga olägenheter eller onödiga kostnader. Det gäller därför att försöka komma överens om kontrollerna med arbetsgivaren och att utföra dem när det också annars utförs arbete vid företaget. Dessutom ska både arbetsgivaren och de berörda representanterna för personalen i mån av möjlighet informeras om kontrollerna på förhand. Kontrollerna kan genomföras på bästa sätt om arbetsgivaren eller dennes representant och representanterna för personalen kan förbereda sig t.ex. genom att söka fram behövliga handlingar och utredningar och se till att de personer som behövs har möjlighet att delta. Genom att meddela på förhand kan samarbetsombudsmannen via arbetsgivaren få namnen på representanterna för personalen så att samarbetsombudsmannen kan informera dem om den förestående kontrollen.

Samarbetsombudsmannen ska kunna få handräckning av polisen för utförandet av kontrollerna, eftersom polisen enligt 40 § i polislagen (493/1995) ska lämna andra myndigheter handräckning för fullgörandet av en lagstadgad tillsynsskyldighet. För handräckning förutsätts det att den myndighet som begär handräckning hindras i sin tjänsteutövning.

Enligt 2 mom. ska kontrollerna dock inte få utföras i lokaler som används för permanent boende. Det skydd grundlagen ger hemfriden täcker i princip alla lokaler som används för stadigvarande boende (GrUU 16/2004 rd och GrUU 39/2005 rd). Exempelvis ett företags lokaler i anslutning till lägenheter är därför hemfridsskyddade enligt grundlagen.

**6 §. Uppmaningar.** I paragrafen föreslås bestämmelser om en åtgärd som inte är juridiskt bindande men som samarbetsombudsmannen ska vidta om arbetsgivaren inte fullgör de skyldigheter som följer av eller följer de bestämmelser som finns i lagarna. Enligt 1 mom. ska samarbetsombudsmannen kunna ge arbetsgivaren en uppmaning att rätta till det lagstridiga förfarandet eller förhindra att det upprepas. Uppmaningen ska ges skriftligt.

Uppmaningar ska inte kunna ges arbetstagare. Att uppmaningarna ska ges arbetsgivaren innebär också att en uppmaning inte kan ges en personalfond som administreras av arbetstagare. I 9 § föreslås särskilda bestämmelser om tillsynsmetoder i fråga om fonder.

Uppmaningar ska kunna tillgripas om det är uppenbart att arbetsgivaren bryter mot denna lag eller den lag som avses i 2 § eller mot bestämmelser eller föreskrifter som utfärdats med stöd av dem. Målet är ändå att tillsynsåtgärderna systematiskt ska avancera från lindrigare till tyngre. Innan en uppmaning ges skall samarbetsombudsmannen först med tillbuds stående medel enligt 2 § försöka se till att det förfarande som strider mot lagen eller en föreskrift inte fortgår eller upprepas. I enlighet med sina uppgifter ska samarbetsombudsmannen enligt 2 § 2 punkten ge anvisningar och enligt 4 punkten råd om hur lagarna ska tillämpas.

Vidare skall samarbetsombudsmannen delge arbetsgivaren sin tolkning av det aktuella ärendet. För delgivning förutsätts inte nödvändigtvis någon skriftlig process, men samarbetsombudsmannen ska i uppmaningen konstatera hur arbetsgivaren har fått anvisningar eller råd innan uppmaningen gavs.

En uppmaning ska kunna ges utan de åtgärder som nämns ovan, om det annars är uppenbart att bestämmelserna överträds eller ett lagstridigt förfarande fortgår eller upprepas.

Enligt 2 mom. ska de tillämpliga bestämmelserna och föreskrifterna samt de påträffade bristerna i efterlevnaden av dem specificeras i uppmaningen. I uppmaningen ska samarbetsombudsmannen dessutom kunna utsätta en tid inom vilken arbetsgivaren ska se till att situationen blir förenlig med bestämmelserna och föreskrifterna. Samarbetsombudsmannen ska från fall till fall överväga om det

är nödvändigt att utsätta en tid. I vissa överträdelsefall är det eller kan det vara onödigt att utsätta en tid t.ex. eftersom situationen helt och hållet är förbi. I sådana fall är syftet med uppmaningen att förhindra att den situation som strider mot lagarna eller föreskrifterna upprepas i motsvarande framtida situationer. Det är dock ändamålsenligt att utsätta en tid, om det fortfarande är möjligt att rätta till situationen så att den blir lagenlig.

Om uppmaningen är förenad med en tidsfrist, gäller det att ge akt på hur den följs. Med hänsyn till syftet med uppmaningarna ska samarbetsombudsmannen däremot också i andra fall övervaka om uppmaningen leder till att förhållandet rättas till. Förfarandet för uppföljning kan vara skriftligt, men samarbetsombudsmannen ska genom andra åtgärder, t.ex. genom kontroller enligt 5 §, kunna förvissa sig om att åtgärderna enligt uppmaningen har genomförts.

En uppmaning ska inte hindra åtalsanmälan enligt 7 §, om samarbetsombudsmannen har fog för att misstänka att förfarandet i strid med bestämmelserna inte kommer att avhjälpas inom utsatt tid eller det med beaktande av gärningarnas art och omfattning är tänkbart att gärningarna kan preskriberas på grund av förfarandet med uppmaningar. Avsikten är dock, om möjligt, att i första hand genom råd och vägledning försöka avhjälpa en situation som strider mot lagar eller föreskrifter.

Enligt 3 mom. ska samarbetsombudsmannen sända uppmaningen för kännedom till de representanter för personalen som saken gäller. Om arbetsplatsen inte har några valda representanter för personalen, ska arbetsgivaren se till att uppmaningen på något lämpligt sätt delges på arbetsplatsen. Eftersom det handlar om att iaktta bestämmelserna om samarbete på arbetsplatsen, ska representanterna för personalen med anledning av delgivningen t.ex. kunna föreslå för arbetsgivaren att det i enlighet med samarbetslagen ordnas samarbetsförhandlingar om det som uppmaningen handlar om.

I allmänhet kan uppmaningen läggas fram på arbetsplatsen utan ändringar. Samarbetsombudsmannen ska se till att uppmaningen inte innehåller affärs- eller yrkeshemligheter eller uppgifter om anmälares identitet eller

andra omständigheter som ska hemlighållas för utomstående. I fråga om offentlighet för uppmaningar ska lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) tillämpas.

7 §. *Domstolsbehandling av ärendet.* I 1 mom. föreslås bli bestämt om samarbetsombudsmannens skyldighet att anmäla misstankar om brott för förundersökning. Bestämelsen motsvarar 50 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

Enligt momentet ska samarbetsombudsmannen lämna in en anmälan till polisen för förundersökning, om det finns sannolika skäl att misstänka att det har begåtts en gärning som är straffbar enligt samarbetslagstiftningen. De tillämpliga straffbestämmelserna är 67 § 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 och 47 kap. 4 § i strafflagen.

Om samarbetsombudsmannen efter övervägande kommer till att den lagstridiga situationen kan avhjälpas också på något annat sätt, kan han eller hon först ge en uppmaning. Ett sådant förfarande är motiverat med hänsyn till lagens syfte och mål. För förundersökning krävs dock inte att det först har getts en uppmaning.

Ombudsmannen behöver inte göra någon anmälan, om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och allmänt intresse inte kräver att en anmälan görs. När denna möjlighet bedöms ska hänsyn tas till den helhet som reglerar samarbetet och den obetydliga överträdelsen av en del av den eller den misstänkta lagstridiga gärningens konsekvenser för personalen eller arbetsgivarens agerande för att förhindra eller undanröja konsekvenserna av den lagstridiga verksamheten, såsom en överenskommelse som nåtts mellan arbetsgivaren och personalgrupperna och arbetsgivarens strävan att undanröja konsekvenserna av sitt lagstridiga förfarande.

Enligt 2 mom. ska samarbetsombudsmannen ges tillfälle att bli hörd vid förundersökningen. Dessutom ska allmänna åklagaren ge samarbetsombudsmannen tillfälle att yttra sig före beslutet om åtalsprövning. Samarbets-

ombudsmannen ska ha rätt att närvara och yttra sig vid den muntliga förhandlingen i ärendet vid domstol. Avsikten med utlåtandena och hörandena är att få in tillräcklig expertis under alla skeden av handläggningen. Samarbetsombudsmannen ska opartiskt föra fram aspekterna i anslutning till ärendet.

**8 §. Vite.** I den gällande samarbetslagstiftningen finns bestämmelser enligt vilka det ministerium som övervakar efterlevnaden av lagarna kan yrka att vissa åtgärder förenas med vite för arbetsgivaren och att vitet döms ut. Det är ändamålsenligt att motsvarande uppgifter överförs på samarbetsombudsmannen. I den nya lagen föreslås därför bli bestämt att samarbetsombudsmannen ska ha rätt att yrka beslut om vite.

I sina tillsynsuppdrag kan samarbetsombudsmannen på basis av sina tillsynsåtgärder få kännedom om misstankar om brott mot lagen liksom av representanter för personalen, enskilda arbetstagare eller till och med av utomstående samt, i fråga om samarbetslagen, även av arbetarskyddsmyndigheterna. Det är därför inte längre nödvändigt att särskilt bestämma om att representanter för personalen eller flera grupper som företräder personalen ensamma eller tillsammans ska kunna begära att samarbetsombudsmannen hos domstol yrkar att arbetsgivaren vid vite ska åläggas att fullgöra sin skyldighet. De bestämmelser enligt vilka personalrepresentanterna självständigt får anhänga om vite kommer att fortsätta vara i kraft i respektive gällande lagar.

Enligt samarbetslagen ska föreläggande av vite sökas hos en allmän domstol och enligt de övriga lagarna hos förvaltningsdomstolen eller länsstyrelsen. När bestämmelserna förnyas är det ändamålsenligt att alla lagar som omfattas av tillsynen anger samma instans som den som förelägger vite. När samarbetslagen reviderades gavs följande motivering till detta i regeringspropositionen (s. 71): "Förslaget till bestämmelse grundar sig på 7 kap. 3 § i rättegångsbalken där det sägs att om sökanden visar sannolika skäl för att det är fara för att motparten bl.a. genom att underlåta något försvagar sökandens möjligheter att göra sin rätt gällande, får domstolen vid vite förelägga motparten att göra något. Genom en sådan säkringsåtgärd kan man på förhand trygga nästan alla slags rättigheter

och rättsliga krav eller förmåner som inte är förenade med rätt att få pengar." I fråga om de övriga föreslagna lagarna är det lätt att också utan något speciellt krävande förfarande för personbevisföring konstatera att arbetsgivaren har underlåtit att fullgöra skyldigheterna.

Bestämmelsen i *1 punkten* motsvarar i hög grad 64 § i den gällande samarbetslagen. Samarbetsombudsmannen ska kunna yrka att domstolen meddelar ett beslut enligt den ovan nämnda paragrafen, om det är uppenbart att det inte går att få den personalplan och de utbildningsmål som avses i 16 § i samarbetslagen behandlade vid samarbetsförfarande som avses i 4 kap. i den sistnämnda lagen. Enligt 16 § i samarbetslagen ska företaget årligen i samarbete med personalen utarbeta en personalplan och utbildningsmål för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

Den föreslagna *2 punkten* motsvarar i hög grad 14 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning, till den del ansökan om ett beslut enligt gällande lag kan lämnas in av arbets- och näringsministeriet. Enligt förslaget ska samarbetsombudsmannen i stället för ministeriet ansöka om beslut om vite för ett företag eller en arbetsgivare. Rätten för företrädare för personalgrupperna att självständigt lämna en ansökan till domstolen om att företaget vid vite ska åläggas att fullgöra de skyldigheter som följer av lagen kommer att fortsätta gälla enligt respektive lag. Också i det fallet ska ansökan dock riktas till domstol i stället för till länsstyrelsen.

Bestämmelsen i *3 punkten* motsvarar 38 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar. Samarbetsombudsmannen ska kunna yrka ett beslut enligt den nämnda paragrafen, om det är uppenbart att europabolaget, den europeiska kooperativa föreningen, det deltagande bolaget eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar.

Det föreslås att ändringar i analogi med bestämmelsen företas i de nämnda paragraferna i lagarna i fråga.

**9 §. Specialbestämmelser om personalfonder.** I den gällande personalfondslagen finns

vissa specialbestämmelser om tillsyn vilka inte föreslås bli ändrade i sak, men tillsynsuppgifterna ska överföras på samarbetsombudsmannen.

I 1 mom. föreslås bli bestämt att när det finns skäl därtill ska samarbetsombudsmannen få förrätta granskning av en personalfonds bokföring och förvaltning samt även på annat sätt granska fondens verksamhet. Bestämmelsen motsvarar den första meningen i 59 § 3 mom. i personalfondslagen.

Om samarbetsombudsmannen upptäcker att en personalfond har förfarit i strid med personalfondslagen eller fondens stadgar eller försummat sina lagstadgade skyldigheter, ska samarbetsombudsmannen enligt 2 mom. kunna ålägga fondens styrelse att vidta åtgärder för att åstadkomma en rättelse eller förbjuda att ett felaktigt beslut verkställs. Bestämmelsen motsvarar den första meningen i 60 § i personalfondslagen.

På yrkande av samarbetsombudsmannen ska domstolen enligt 3 mom. för styrelsemedlemmarna kunna förena det åläggande eller förbud som avses i 2 mom. med vite. Bestämmelsen motsvarar den andra meningen i 60 § i personalfondslagen, bortsett från att enligt den gällande bestämmelsen föreläggs vite av länsstyrelsen och inte av domstol. Domstolen ska också döma ut vitet.

I motsvarighet till detta föreslås att 60 § i personalfondslagen ska upphävas.

**10 §. Hemlighållande av uppgifter om anmälare.** I paragrafen föreslås bestämmelser om skydd för anmälaren. Bestämmelsen motsvarar 10 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Om det till samarbetsombudsmannen har gjorts en anmälan om misstänkt brott mot de bestämmelser som samarbetsombudsmannen övervakar, ska enligt 1 mom. anmälares identitet och informationen att tillsynsätgårderna har vidtagits till följd av anmälan hemlighållas. För skydd förutsätts inte att anmälares namn specificeras vilka bestämmelser som eventuellt har överträtts. Hemlighållande enligt paragrafen ska gälla enbart anmälares namn.

Anmälares identitet ska dock få röjas, om det är nödvändigt med tanke på tillsynen och anmälares namn har gett sitt samtycke till det. Samtycket ska ha getts medvetet och kunna verifieras. Anmälares namn måste få veta att upp-

gifter om hans eller hennes identitet ges till exempelvis arbetsgivaren. Prövningen av nödvändigheten påverkas av t.ex. att det i praktiken inte går att ingripa på basis av en anmälan från en arbetsplats, om namnet på den eller de som är delaktiga inte kan uppges om personen eller personerna samtidigt är anmälare. Det är vanligen inte nödvändigt att uppges namnen på personer utanför arbetsplatsen.

Enligt 2 mom. ska uppgifterna dock utan anmälares samtycke få lämnas till polismyndigheten för utredning av brott.

**11 §. Ikraftträdande.** I lagen föreslås en sedvanlig ikraftträdandebestämmelse. Enligt 2 mom. ska åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter få vidtas innan lagen träder i kraft.

## 1.2 Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

**49 §. Anmälan till andra myndigheter.** Det föreslås att ett nytt 2 mom. ska fogas till paragrafen.

Arbetarskyddsmyndigheten är för närvarande skyldig att enligt förvaltningslagen till arbets- och näringsministeriet överföra t.ex. ett ärende som gäller samarbetslagen och som enligt skriftligt förfarande tydligt blir aktuellt inom arbetarskyddsdistriktet eller en anmälan om eventuellt brott mot lagen. Om någon muntligt frågar om ärenden som gäller samarbetslagen, kan arbetarskyddsmyndigheten bara meddela att ärendet hör till arbets- och näringsministeriet. Om arbetarskyddsinspektören i samband med inspektion upptäcker eller t.ex. i samband med utredning av ett ärende som gäller uppsägning får kännedom om eventuellt brott mot samarbetslagen, är han eller hon inte enligt de gällande bestämmelserna skyldig att anmäla detta till det övervakande ministeriet. Eftersom god förvaltningssed enligt förvaltningslagen förutsätter att kunden hänvisas till rätt myndighet, ska inspektören dock i fall av detta slag underrätta den berörda personen om att denne i det aktuella ärendet själv ska kontakta arbets- och näringsministeriet.

Eftersom det är ändamålsenligt att försöka undvika att tillsynssystemen uppdelas på fle-

ra olika myndigheter, föreslås i paragrafen bli bestämt om samarbete mellan myndigheterna i syfte att effektivisera tillsynen i situationer där den ena myndigheten i samband med någon annan tillsyn får kännedom om sådant som sorterar under en annan myndighets tillsyn. Det föreslås därför bli bestämt att om det i samband med arbetarskyddsinspektioner framkommer eller arbetarskyddsmyndigheten annars får kännedom om att man sannolikt har brutit mot samarbetslagen, ska samarbetsombudsmannen underrättas om misstanken om försummelsen av efterlevnaden av lagen. Underrättelsen ska göras utan dröjsmål.

Den föreslagna bestämmelsen innebär att nuläget förbättras, eftersom det utformas ett tydligt handlingsmönster mellan de två tillsynsmyndigheterna. Samarbetsombudsmannen kan dra nytta av processen för tillsyn över arbetarskyddet, såsom uppgifter som fås i samband med arbetarskyddsinspektionerna och eventuella samtal med arbetsgivaren och personalen. Även det regionala tillsynsätverket inom arbetarskyddsförvaltningen kan till en del stödja samarbetsombudsmannen. För att säkerställa enhetliga regionala tillvägagångssätt bör utformas samstämmiga spelregler för anmälningsförfarandet.

Anmälningskyldigheten ska gälla enbart eventuella överträdelser av samarbetslagen, inte överträdelser av de övriga lagarna inom samarbetslagstiftningen. Bestämmelsen kommer inte att innebära att inspektörernas arbete där det krävs specialkompetens ökar. De ska inte heller behöva lösa svåra intressebevakningsfrågor som enligt social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelnings tillsynsanvisning (s. 7) inte omfattas av tillsynen. Som intressebevakning har betraktats bl.a. lokala avtal som samarbetet är nära jämförbart med. I praktiken övervakar arbetarskyddsmyndigheterna inte heller samarbetet inom arbetarskyddet, eftersom det samarbetet i regel genomförs genom avtal mellan arbetsmarknadsorganisationerna.

Arbetarskyddsmyndigheten kan få kännedom om eventuella misstankar om utebliven efterlevnad av samarbetslagen antingen i samband med inspektion på arbetsplatsen eller i samband med t.ex. kundinitierade kon-

takter enligt arbetslagstiftningen vid uppsägningar eller i andra fall. Arbetarskyddsmyndigheten har inte någon aktiv tillsynsroll, men däremot kommer den att åläggas en aktiv anmälningskyldighet.

Enligt 1 mom. har arbetarskyddsmyndigheten motsvarande anmälningskyldighet i fråga om tillsyn över säkerheten hos produkter.

### 1.3 Lagen om samarbete inom företag

**64 §. Rätt för företrädare för personalgrupper att kräva tvångsmedel.** Det föreslås att 2 mom. ska upphävas, eftersom det eventuellt kan inskränka samarbetsombudsmannens befogenheter. Det föreslås därför att paragrafens rubrik ändras så att den bättre motsvarar det föreslagna innehållet.

Utän att en företrädare för en personalgrupp uttryckligen begär det ska samarbetsombudsmannen hos domstolen kunna yrka ett beslut som ålägger arbetsgivaren att inom utsatt tid fullgöra sin skyldighet att utarbeta en personalplan och utbildningsmål enligt 16 § och genom vilket fullgörandet förenas med vite. Företrädarna för personalgrupperna ska däremot alltså kunna underrätta samarbetsombudsmannen, om ingen personalplan har utarbetats enligt samarbetslagen. En motsvarande anmälan kan också göras av en enskild arbetstagarare.

**66 §. Tillsyn.** I paragrafen föreslås en ändring enligt vilken tillsynen över efterlevnaden av lagen ska utövas av samarbetsombudsmannen så som bestäms i lagen om samarbetsombudsmannen.

Det föreslås vidare att paragrafen ändras så att tillsynen över efterlevnaden av lagen ska kunna utövas av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iaktas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal. Ändringen innebär att när det gäller arbetsgivare som utifrån 2 kap. 7 § i arbetsavtalslagen är skyldiga att tillämpa allmänt bindande kollektivavtal kan tillsynen över efterlevnaden av samarbetslagen utövas endast av samarbetsombudsmannen som myndighet. Inte heller enligt arbetsavtalslagen ska kollektivavtalsparterna övervaka att allmänt bindande kol-

lektivavtal följs, utan det är en uppgift för arbetarskyddsmyndigheterna.

Tillsynen över efterlevnaden av lagen är en offentlig förvaltningsuppgift som inte kan delegeras till någon annan än myndigheten annat än i undantagsfall. Som sådana undantag har betraktats bl.a. parterna i kollektivavtal, vilka enligt lag också ska se till att de arbetsgivare som är bundna av kollektivavtalen inte bryter mot bestämmelserna i dem. På arbetsplatser där arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagen är skyldig att följa ett allmänt bindande kollektiv kan representanterna för personalen eller de organisationer som företräder dem samarbeta med myndigheterna genom att underrätta samarbetsombudsmannen om de missförhållanden de lagt märke till.

Det föreslås att ett nytt 2 mom. ska fogas till paragrafen. I det nya momentet föreslås en hänvisning till 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Enligt det nämnda lagrummet ska arbetarskyddsmyndigheten underrätta samarbetsombudsmannen om de misstankar om försummelse av efterlevnaden av lagen som uppdragats i samband med arbetarskyddsinspektioner. Bestämmelsen är i första hand informativ.

Bestämmelserna i och målen med lagen om samarbete inom företag hör nära samman med vissa tjänster för företag inom TE-centralernas verksamhet, såsom företagsutveckling, ordnande av samanskaffningsutbildning och beviljande av företagsstöd. I 2 mom. föreslås därför också en informativ hänvisning om att bestämmelser om arbets- och näringscentralernas uppgifter finns i 2 § i lagen om arbets- och näringscentraler samt arbets- och näringsbyråer (796/2008). Enligt paragrafen ska TE-centralerna bl.a. främja i synnerhet små och medelstora företags verksamhet samt fungerande arbetsmarknader och sköta övriga uppgifter som arbets- och näringsministeriet har ålagt TE-centralerna.

Rådgivning som gäller samarbetslagen och information om dess innehåll kan sammanlänkas som ett naturligt led i TE-centralernas serviceprocesser, vilket innebär att det är förhållandevis lätt att förena informationssituationerna med t.ex. förmedling av information om innehållet i samarbetslagen. Spridning av information av det slaget har konstaterats vara viktig när det gäller att främja in-

teraktivt samarbete och därigenom mera omfattande utveckling av arbetslivet. Dessutom har TE-centralerna kontakter med små och medelstora företag till vilka centralerna kan rikta t.ex. rådgivning, vägledning och utbildning.

TE-centralerna kan också inom ramen för sina befogenheter samarbeta med arbets- och näringsbyråerna när dessa genomför olika slags kurser och informerar. Det är viktigt att TE-centralerna samarbetar med arbets- och näringsbyråerna och i synnerhet med de omställningsskyddsexperter som finns där.

TE-centralernas verksamhet när det gäller angelägenheter i anslutning till samarbetslagen kommer i första hand att bestå av avgiftsfri handledning och utbildning för kunderna i fråga om tillvägagångssätt, men inte konsultation på det sätt som i 8 § i förvaltningslagen bestäms om myndighetens skyldighet att ge sina kunder råd inom ramen för sina befogenheter. TE-centralerna ska också anvisa kunderna att kontakta samarbetsombudsmannen när det handlar om att utreda ett visst ärende närmare eller att till samarbetsombudsmannen hänskjuta ett ärende som eventuellt tillställts myndigheten.

#### **1.4 Lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag**

**48 §. Tillsyn.** Det föreslås att paragrafen ändras på motsvarande sätt och med motsvarande motivering som 66 § i samarbetslagen.

#### **1.5 Lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning**

**13 §. Tillsyn.** Det föreslås att paragrafen ändras så att tillsynen över efterlevnaden av lagen ska utövas av samarbetsombudsmannen i stället för av arbets- och näringsministeriet.

**14 §. Vite.** Till skillnad från den gällande lagen ska samarbetsombudsmannen ansöka om föreläggande av vite i stället för arbets- och näringsministeriet. Samarbetsombudsmannen ska också kunna försöka rätt till den lagstridiga situationen i första hand med andra metoder. På samma sätt som i de övriga lagarna ändras även omnämmandet av den

som förelägger vite till domstolen i stället för länsstyrelsen. Därigenom stämmer bestämmelsen överens med motsvarande bestämmelser i de övriga lagar som reglerar samarbetet.

Också representanter för minst två personalgrupper som tillsammans företräder majoriteten av personalen ska fortfarande självständigt kunna lämna in en gemensam ansökan. Däremot ska inte föreningar som representerar personalgrupper längre kunna lämna in en ansökan. Föreningar ska vid behov kunna göra en anmälan till samarbetsombudsmannen.

### 1.6 Lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar

**37 §. Tillsyn.** Det föreslås att paragrafen ändras så att tillsynen över efterlevnaden av lagen ska utövas av samarbetsombudsmannen i stället för av arbets- och näringsministeriet.

**38 §. Vite.** Det föreslås att paragrafen upphävs, eftersom samarbetsombudsmannen ska kunna ansöka om föreläggande av vite i stället för arbets- och näringsministeriet och det bestäms särskilt om samarbetsombudsmannens rättigheter.

### 1.7 Personalfondslagen

**4 §. Registrering.** Det föreslås att paragrafen ändras så att samarbetsombudsmannen ska föra register över personalfonderna. Bestämmelser om tillsyn föreslås i lagen om samarbetsombudsmannen, och därför föreslås också att paragrafens rubrik ska ändras.

**11 §. Grundanmälan.** Det föreslås att 1 mom. ändras så att anmälan om registrering av en personalfond (grundanmälan) ska göras skriftligen till samarbetsombudsmannen i stället för till ministeriet.

**13 §. Övriga anmälningar.** Det föreslås att 3 mom. ändras så att personalfonden ska göra en anmälan till samarbetsombudsmannen i stället för till ministeriet också om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelarna och om ändringar av dem.

**17 b §. Överföring av andel av vinstpremieandel till personalfond.** Det föreslås att 2 mom. ändras så att anmälan om ändringar ska göras till samarbetsombudsmannen i stället för till ministeriet.

**55 §. Grunderna för upplösning.** Det föreslås att 1 mom. 2 punkten ändras så att en personalfond ska upplösas när den inte uppfyller de krav som ställs i lagen och förhållandet inte har blivit avhjälpt inom en tid som samarbetsombudsmannen har förelagt. Dessutom ändras 2 och 3 mom. så att i de fall som avses i lagen ska samarbetsombudsmannen kunna besluta om upplösning av fonden och så att ett beslut om upplösning ska anmälas till samarbetsombudsmannen i stället för till ministeriet för anteckning i registret över personalfonderna.

**56 §. Likvidatorer.** Enligt den föreslagna ändringen ska samarbetsombudsmannen i stället för ministeriet kunna anse det nödvändigt att förordna en eller flera likvidatorer när en personalfond ska upplösas.

**58 §. Skifte av tillgångarna.** Det föreslås att 2 mom. ändras så att likvidatorerna eller styrelsen ska göra anmälan om upplösningen till samarbetsombudsmannen i stället för till ministeriet för anteckning i registret över personalfonderna.

**59 §. Tillsyn.** Det föreslås att 1 mom. ändras så att tillsynen över efterlevnaden av lagen ska utövas av samarbetsombudsmannen i stället för av arbets- och näringsministeriet.

Enligt 2 mom. ska en fond inom sex månader från räkenskapsperiodens utgång sända samarbetsombudsmannen i stället för ministeriet kopior av sin resultaträkning och balansräkning jämte bilagor och specifikationer samt av verksamhets- och revisionsberättelserna. I 3 momentet föreslås dessutom vissa preciseringar av teknisk natur.

**60 §. Tillsynsmetoder.** Det föreslås att paragrafen upphävs, eftersom en motsvarande bestämmelse kommer att finnas i lagen om samarbetsombudsmannen.

**62 §. Närmare bestämmelser och föreskrifter.** Det föreslås att 2 mom. ändras så att bokföringsnämnden för tillsynen över personalfondernas verksamhet ska avge närmare föreskrifter till samarbetsombudsmannen i stället för till ministeriet.

### 1.8 Lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet

**8 §.** *Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande.* Enligt 8 punkten ska samarbetsombudsmannen i stället för ministeriet kunna begära utlåtande av arbetsrådet om huruvida samarbetslagen eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp. Ändringen är ändamålsenlig med tanke på enhetligheten, eftersom också arbetarskyddsmyndigheten har samma rätt att begära utlåtanden i egenkap av utövare av tillsyn över efterlevnaden av andra lagar.

**16 §.** *Arvoden.* Enligt förslaget ska arbets- och näringsministeriet fastställa arvoden för arbetsrådets medlemmar. Den föreslagna ändringen är av teknisk natur.

## 2 Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2010.

Åtgärder som verkställigheten av den nya lagen förutsätter ska få vidtas redan innan lagen träder i kraft. Genom bestämmelsen säkerställs att statsrådet kan utse samarbetsombudsmannen och ordna hans eller hennes byrå redan före ikraftträdandet. På så vis kan tillsynen börja utövas omedelbart efter det att lagen har trätt i kraft.

## 3 Förhållande till grundlagen och lagstiftningsordning

Den nya lagen skapar klarhet i verkställigheten av tillsynen över systemen för personalens medverkan och i synnerhet tillsynsorganets oavhängiga ställning. Därmed stämmer den överens med 21 § 1 mom. i grundlagen, där det ingår ett krav på ett oavhängigt rättsskipningsorgan. Det skydd för privatlivet som avses i 10 § i grundlagen har också beaktats i de föreslagna bestämmelserna.

Enligt den gällande samarbetslagen och den gällande lagen om samarbete inom fins-

ka företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska efterlevnaden av lagen övervakas av arbets- och näringsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått ett riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iaktas i företagets anställningsförhållanden. Till denna del föreslås att bestämmelserna ändras så att tillsynen över efterlevnaden av lagen ska kunna utövas av arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningarna endast på arbetsplatser där bestämmelserna i riksomfattande kollektivavtal ska iaktas enligt lagen om kollektivavtal.

Tillsyn över efterlevnaden av lagar är en offentlig förvaltningsuppgift, och utgångspunkten är att en myndighet ska ha hand om offentliga förvaltningsuppgifter. Enligt 124 § i grundlagen kan offentliga förvaltningsuppgifter delegeras på andra än myndigheter bara i undantagsfall. Detta har betonats särskilt i motiveringen till paragrafen (RP 1/1998 rd). Ett ytterligare villkor är att tillsyn som utövas av andra än myndigheter inte äventyrar de grundläggande fri- och rättigheterna, rättssäkerheten eller andra krav på god förvaltning. Som undantag enligt det föregående har betraktats bl.a. sådana parter i kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal också ska se till att de arbetsgivare som är bundna av kollektivavtalen inte bryter mot bestämmelserna i dem.

Enligt arbetsavtalslagen är inte kollektivavtalsparterna skyldiga att övervaka att allmänt bindande kollektivavtal följs, utan det är en uppgift för arbetarskyddsmyndigheterna. Ändringen motsvarar den tillsynsbestämmelse som avses ovan när det är fråga om icke organiserade arbetsgivare eller arbetsgivare som inte har organiserat sig i en organisation som ingår riksomfattande kollektivavtal.

Med stöd av vad som anförts ovan anses lagförslaget kunna bli behandlat i vanlig lagstiftningsordning.

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



*Lagförslag*

## 1.

**Lag****om samarbetsombudsmannen**

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

## 1 §

*Samarbetsombudsmannen*

I anslutning till arbets- och näringsministeriet finns en samarbetsombudsman för tillsynen över efterlevnaden av lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007), lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990), lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (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 arbetstagarerna 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 lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag tillämpas på företaget eller företagsgruppen,

6) övervaka att en personalfonds verksamhet och förvaltning är förenliga med personalfondslagen och fondens stadgar,

7) föra register över personalfonderna och för detta ändamål ta emot och kontrollera anmälningar och andra handlingar i anslutning till fonderna.

## 3 §

*Byrå*

Samarbetsombudsmannen har en byrå där det finns ett behövligt antal tjänstemän som är föredragande och ett behövligt antal andra anställda.

## 4 §

*Lämnande av uppgifter till samarbetsombudsmannen*

För utövandet av tillsyn och i den omfattning det behövs för tillsynen har samarbetsombudsmannen rätt att utan hinder av sekretessbestämmelserna av arbetsgivaren avgiftsfritt inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid få de uppgifter och handlingar som be-

hövs för tillsynen över efterlevnaden av lagarna.

Samarbetsombudsmannen kan förena fullgörandet av arbetsgivarens skyldighet enligt 1 mom. med vite. I fråga om vitet tillämpas viteslagen (1113/1990).

### 5 §

#### *Rätt att utföra kontroller*

Samarbetsombudsmannen eller den tjänsteman som samarbetsombudsmannen förordnat har rätt att i den omfattning som krävs för tillsynsuppgiften utföra behövliga kontroller i företag. Kontrollerna ska utföras så att de inte medför onödiga olägenheter eller onödiga kostnader. I mån av möjlighet ska arbetsgivaren och de berörda representanterna för personalen informeras om kontrollerna på förhand.

Kontrollerna får inte utföras i lokaler som används för permanent boende.

### 6 §

#### *Uppmaningar*

Om det är uppenbart att arbetsgivaren bryter mot denna lag eller den lag som avses i 2 § 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. I uppmaningen ska dessutom vid behov föreskrivas en tid inom vilken arbetsgivaren ska se till att situationen blir förenlig med bestämmelserna och föreskrifterna.

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.

### 7 §

#### *Domstolsbehandling av ärendet*

Om det finns sannolika skäl att misstänka att någon har begått en gärning som är straffbar enligt 67 § i lagen om samarbete inom företag, 46 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag, 39 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar 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 förena skyldigheten med vite, om det är uppenbart att

1) det inte går att få den personalplan och de utbildningsmål som avses i 16 § i lagen om samarbete inom företag behandlade vid samarbetsförfarande som avses i 4 kap. i den nämnda lagen,

2) företaget eller arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter enligt lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning,

3) europabolaget, den europeiska kooperativa föreningen, det deltagande bolaget eller arbetsgivaren enligt 3 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar inte har fullgjort sina skyldigheter enligt nämnda lag.

## 9 §

*Specialbestämmelser om personalfonder*

Samarbetsombudsmannen har rätt att granska personalfonders bokföring och förvaltning samt även på annat sätt granska fondernas verksamhet.

Om samarbetsombudsmannen upptäcker att en personalfond har förfarit i strid med personalfondslagen eller fondens stadgar eller försummat sina lagstadgade skyldigheter, kan samarbetsombudsmannen ålägga fondens styrelse att vidta åtgärder för att åstadkomma en rättelse eller förbjuda att ett felaktigt beslut verkställs.

På yrkande av samarbetsombudsmannen kan domstolen i fråga om styrelsemedlemmarna förena det åläggande eller förbud som avses i 2 mom. med vite.

## 10 §

*Hemlighållande av uppgifter om anmälare*

När det till samarbetsombudsmannen lämnats en anmälan om misstänkt brott mot de bestämmelser och föreskrifter som omfattas av tillsynen, ska anmälares identitet och informationen att tillsynsåtgärden har vidtagits till följd av anmälan hemlighållas. Anmälares identitet får dock röjas om det är nödvändigt med tanke på tillsynen och anmälaren har gett sitt samtycke till det.

De uppgifter som avses i 1 mom. får utan anmälares samtycke lämnas till polismyndigheten för utredning av brott.

## 11 §

*Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 20 .  
Åtgärder som verkställigheten av lagen förutsätter får vidtas innan lagen träder ikraft.

---

## 2.

**Lag****om ändring av 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen**

I enlighet med riksdagens beslut  
 fogas till 49 § i lagen av den 20 januari 2006 om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) ett nytt 2 mom. som följer:

49 §

*Anmälan till andra myndigheter*

man sannolikt har brutit mot lagen om samarbete inom företag (334/2007), ska samsarbetsombudsmannen utan dröjsmål underrättas om misstanken om försummelsen av efterlevnaden av lagen.

-----  
 Om det i samband med inspektioner enligt denna lag framkommer eller arbetarskyddsmyndigheten annars får kännedom om att

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

## 3.

**Lag****om ändring av 64 och 66 § i lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut  
 ändras i lagen av den 30 mars 2007 om samarbete inom företag (334/2007) 64 och 66 § som följer:

64 §

*Rätt för företrädare för personalgrupper att kräva tvångsmedel*

Om arbetsgivaren försummar vad som i 10—13 § bestäms om de uppgifter som ska lämnas företrädarna för personalgrupperna och på så sätt äventyrar erhållandet av uppgifter, kan domstolen på yrkande av en företrädare för en personalgrupp och efter att ha gett arbetsgivaren tillfälle att bli hörd, ålägga denne att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite.

66 §

*Tillsyn*

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samsarbetsombudsmannen ( / ). Dessutom utövas tillsyn över efterlevnaden av denna lag av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal (436/1946).

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighets skyldighet att till samarbetsombudsmannen anmäla de misstankar om försummelse av efterlevnaden av lagen som uppdagats i samband med arbetarskyddsinspektioner finns i 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på

arbetsplatsen (44/2006) och i 2 § i lagen om arbets- och näringscentraler samt arbets- och näringsbyråer (796/2008).

Denna lag träder i kraft den 20 .

#### 4.

### Lag

#### om ändring av 48 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 30 mars 2007 om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) 48 § som följer:

48 §

*Tillsyn*

Bestämmelser om tillsynen och tillämpningen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen ( / ). Dessutom utövas tillsyn över efterlevnaden av denna lag av de arbetsgivar-, arbetstagar-

och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser ska iakttas i företagets anställningsförhållanden enligt lagen om kollektivavtal (436/1946).

Denna lag träder i kraft den 20 .

## 5.

**Lag****om ändring av 13 och 14 § i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) 13 och 14 § som följer:

13 §

*Tillsyn*

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (/).

14 §

*Vite*

Domstolen kan på ansökan ålägga ett företag att vid vite fullgöra sina skyldigheter enligt denna lag. En ansökan kan lämnas in av representanter för minst två personalgrupper som tillsammans företräder majoriteten av personalen.

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

## 6.

**Lag****om ändring av 37 och 38 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar**

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i lagen av den 13 augusti 2004 om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) 38 §, sådan den lyder i lag 663/2006, och  
*ändras* 37 § som följer:

37 §

*Tillsyn*

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (/).

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

7.

## Lag

### om ändring av personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 60 § samt  
*ändras* 4 §, 11 § 1 mom., 13 § 3 mom., 17 b § 2 mom., 55 och 56 §, 58 § 2 mom., 59 § och  
 62 § 2 mom.,  
 av dem 11 § 1 mom. och 17 b § 2 mom. sådana de lyder i lag 499/2002, 13 § 3 mom. sådant  
 det lyder i lag 710/2004 och 55 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 344/1999, som följer:

4 §

#### *Registrering*

Samarbetsombudsmannen ska föra register  
 över personalfonderna.

personer som anslutit sig till fonden enligt 14  
 a §, skall fonden även för deras del förete en  
 utredning om att beräkningsgrunderna för  
 den vinstpremie som är avsedd att överföras  
 till fonden uppfyller kraven i 2 § 2 mom.

11 §

#### *Grundanmälan*

Anmälan om registrering av en personal-  
 fond (*grundanmälan*) ska göras skriftligen  
 till samarbetsombudsmannen. Till grundan-  
 mälan skall fogas fondens stadgar och en ut-  
 redning om att fonden har bildats i enlighet  
 med 6—9 §. Om anställda vid ett sådant ut-  
 ländskt företag som avses i 5 § 1 mom. skall  
 bli medlemmar i en fond och om de förfar-  
 ingssätt som anges i 6—9 § inte har kunnat  
 följas, skall till grundanmälan fogas en ut-  
 redning om att motsvarande förfaringssätt  
 som iaktas i landet i fråga har följts då fon-  
 den bildats eller att personalens påverk-  
 ningsmöjligheter har garanterats på annat  
 sätt.

17 b §

#### *Överföring av andel av vinstpremieandel till personalfond*

Företaget eller ämbetsverket ska fatta be-  
 slut om beräkningsgrunderna för den vinst-  
 premieandel som kan överföras till fonden  
 och om ändring av dem före ingången av den  
 period för vilken vinstpremieandelen betalas,  
 och fonden ska göra en anmälan till samar-  
 betsombudsmannen om beräkningsgrunderna  
 och om ändring av dem.

55 §

#### *Grunderna för upplösning*

En personalfond ska upplösas när

- 1) företaget har upplösts eller anses ha bli-  
 vit upplöst eller när det har försatts i konkurs  
 eller när ämbetsverket har lagts ner,
- 2) fonden inte uppfyller de krav som ställs i  
 denna lag och förhållandet inte har blivit av-  
 hjälpt inom en tid som samarbetsombuds-  
 mannen har förelagt och som kan omfatta  
 högst tre år, samt
- 3) när fondmötet annars har beslutat att  
 upplösa fonden.

13 §

#### *Övriga anmälningar*

Fonden ska till samarbetsombudsmannen  
 även göra en anmälan om beräkningsgrun-  
 derna för vinstpremieandelen och om ändring  
 av dem. Om fonden som medlemmar har

Om inte fondmötet fattat beslut om att upplösa fonden i de fall som nämns i 1 mom. 1 och 2 punkten, kan samarbetsombudsmannen besluta om upplösning av fonden.

Ett beslut om upplösning ska anmälas till samarbetsombudsmannen för anteckning i registret över personalfonderna.

## 56 §

*Likvidatorer*

När beslut om upplösning har fattats ska styrelsen sörja för likvidationsåtgärderna, om inte fondmötet har beslutat något annat eller samarbetsombudsmannen anser det nödvändigt att förordna en eller flera likvidatorer. Vad som föreskrivs om styrelsen och dess medlemmar ska på motsvarande sätt tillämpas på likvidatorerna.

## 58 §

*Skifte av tillgångarna*

Tillgångarna kan delas mellan medlemmarna när skiftesförslaget har blivit godkänt av fondmötet. Ett förslag som gäller andra tillgångar än dem som svarar mot medlemsskapitalet anses ha blivit godkänt endast om det vid mötet har biträtts av minst två tredjedelar av de röster som har avgivits vid en omröstning. Har fonden blivit upplöst på någon annan grund än som nämns i 55 § 1 mom. 1 punkten, får dess tillgångar inte skiftas förrän två år har förflutit från fondmötets beslut om upplösning. Fondens anses ha blivit upplöst när alla dess tillgångar har skiftat. Likvidatorerna eller styrelsen ska göra anmä-

lan om upplösningen till samarbetsombudsmannen för anteckning i registret över personalfonderna.

## 59 §

*Tillsyn*

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (/).

En fond ska inom sex månader från räkenskapsperiodens utgång sända samarbetsombudsmannen styrkta kopior av sin resultaträkning och balansräkning jämte bilagor och specifikationer samt av verksamhets- och revisionsberättelserna.

Fondens revisor skall på samarbetsombudsmannens begäran lämna uppgifter om sådana angelägenheter inom fonden eller, i det fall som avses i 51 § 3 mom., inom företaget om vilka han fått kännedom i sitt uppdrag.

## 62 §

*Närmare bestämmelser och föreskrifter*

Bokföringsnämnden meddelar närmare föreskrifter och anvisningar om personalfondernas bokslut samt om hur bokföringslagen ska tillämpas på fondernas bokslut och uppgörandet av dem. Bokföringsnämnden ska i frågor i vilka den är behörig avge de utlåtanden till samarbetsombudsmannen som denne behöver då han eller hon enligt denna lag utövar tillsyn över fondernas verksamhet.

Denna lag träder i kraft den

20 .



## 8.

**Lag****om ändring av 8 och 16 § lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet**

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 19 maj 2004 om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 8 § 8 punkten och 16 §, av dem 8 § 8 punkten sådan den lyder i lag 336/2007, som följer:

8 §	och grupper av gemenskapsföretag ska tilllämpas på ett företag eller en företagsgrupp.
<i>Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande</i>	16 §
Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av	<i>Arvoden</i>
8) samarbetsombudsmannen om huruvida lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper	Arbets- och näringsministeriet fastställer arvodena för arbetsrådets medlemmar.
	Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 2 oktober 2009

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Arbetsminister *Anni Sinnemäki*

*Bilaga  
Parallelltext*

## 2.

### Lag

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

I enlighet med riksdagens beslut  
*fogas* till 49 § i lagen av den 20 januari 2006 om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) ett nytt 2 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

49 §

*Anmälan till andra myndigheter*

*Föreslagen lydelse*

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 lagen om samarbete inom företag (334/2007), ska samarbetsombudsmannen utan dröjsmål underrättas om misstanken om försummelsen av efterlevnaden av lagen.*

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

## 3.

**Lag****om ändring av 64 och 66 § i lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen av den 30 mars 2007 om samarbete inom företag (334/2007) 64 och 66 § som följer:

*Gällande lydelse*

64 §

*Tvångsmedel*

Om arbetsgivaren försummar vad som i 10—13 § bestäms om de uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna och på så sätt äventyrar erhållandet av uppgifter, kan domstolen på yrkande av en företrädare för en personalgrupp och efter att ha gett arbetsgivaren tillfälle att bli hörd, ålägga denne att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite.

*Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet att utarbeta en personalplan och utbildningsmål enligt 16 §, kan arbetsministeriet på begäran av en företrädare för en personalgrupp hos domstolen yrka ett beslut enligt 1 mom., om det är uppenbart att det inte går att få personalplanen och utbildningsmålen behandlade vid samarbetsförfarande enligt 4 kap.*

66 §

*Tillsyn*

Tillsynen över efterlevnaden av denna lag utövas av arbetsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser skall iaktas i företagets anställningsförhållanden.

*Föreslagen lydelse*

64 §

***Rätt för företrädare för personalgrupper att kräva tvångsmedel***

Om arbetsgivaren försummar vad som i 10—13 § bestäms om de uppgifter som skall lämnas företrädarna för personalgrupperna och på så sätt äventyrar erhållandet av uppgifter, kan domstolen på yrkande av en företrädare för en personalgrupp och efter att ha gett arbetsgivaren tillfälle att bli hörd, ålägga denne att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena skyldigheten med vite.

66 §

*Tillsyn*

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

*Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens skyldighet att till samarbetsombudsmannen anmäla de misstankar om försummelse av efterlevnaden av lagen som uppdagats i samband med arbetarskyddsinspektioner finns i 49 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och i 2 § i lagen om arbets- och näringscentraler samt arbets- och näringsbyråer (796/2008).*

Denna lag träder i kraft den 20 .

#### 4.

### Lag

#### om ändring av 48 § i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag

I enlighet med riksdagens beslut ändras i lagen av den 30 mars 2007 om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) 48 § som följer:

*Gällande lydelse*

48 §

*Tillsyn*

Iakttagandet och tillämpningen av denna lag övervakas av arbetsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och tjänstemannaföreningar som ingått ett riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelser skall iaktas i företagets anställningsförhållanden.

*Föreslagen lydelse*

48 §

*Tillsyn*

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

Denna lag träder i kraft den 20 .

## 5.

**Lag****om ändring av 13 och 14 § i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen av den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagens förvaltning  
(725/1990) 13 och 14 § som följer:

*Gällande lydelse*

13 §

*Tillsyn*

Arbetsministeriet utövar tillsyn över att denna lag iakttas. Arbetskraftsdistrikten bistår arbetsministeriet i tillsynen.

14 §

*Vite*

Länsstyrelsen kan på ansökan ålägga ett företag att vid vite fullgöra de skyldigheter som följer av denna lag. En ansökan kan lämnas in av representanter för minst två personalgrupper som tillsammans företräder majoriteten av personalen eller av föreningar som på motsvarande sätt representerar personalgrupper. Även arbetsministeriet kan ansöka om föreläggande av vite.

*Föreslagen lydelse*

13 §

*Tillsyn*

Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (/).

14 §

*Vite*

Domstolen kan på ansökan ålägga ett företag att vid vite fullgöra sina skyldigheter enligt denna lag. En ansökan kan lämnas in av representanter för minst två personalgrupper som tillsammans företräder majoriteten av personalen.

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

## 6.

**Lag****om ändring av 37 och 38 § i lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar**

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i lagen av den 13 augusti 2004 om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar (758/2004) 38 §, sådan den lyder i lag 663/2006, och  
*ändras* 37 § som följer:

*Gällande lydelse*

37 §

*Tillsyn*

Arbetsministeriet utövar tillsyn över att denna lag iakttas.

38 §

*Vite*

*Länsstyrelsen kan på ansökan ålägga ett europabolag, en europeisk kooperativ förening eller ett deltagande bolag att vid vite fullgöra de skyldigheter som följer av denna lag eller av det avtal som avses i 16 §. Arbetsministeriet kan ansöka om föreläggande av vite.* (Upphävs)

*Föreslagen lydelse*

37 §

*Tillsyn*

*Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (/).*

38 §

*Vite*

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

7.

## Lag

### om ändring av personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 60 § samt  
*ändras* 4 §, 11 § 1 mom., 13 § 3 mom., 17 b § 2 mom., 55 och 56 §, 58 § 2 mom., 59 § och  
 62 § 2 mom.,  
 av dem 11 § 1 mom. och 17 b § 2 mom. sådana de lyder i lag 499/2002, 13 § 3 mom. sådant  
 det lyder i lag 710/2004 och 55 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 344/1999, som följer:

#### Gällande lydelse

#### Föreslagen lydelse

4 §

4 §

#### Registrering och tillsyn

#### Registrering

Arbetsministeriet skall föra register över personalfonderna och utöva tillsyn över deras verksamhet.

Samarbetsombudsmannen ska föra register över personalfonderna.

11 §

11 §

#### Grundanmälan

#### Grundanmälan

Anmälan om registrering av en personalfond (*grundanmälan*) skall göras skriftligen till arbetsministeriet. Till grundanmälan skall fogas fondens stadgar och en utredning om att fonden har bildats i enlighet med 6—9 §. Om anställda vid ett sådant utländskt företag som avses i 5 § 1 mom. skall bli medlemmar i en fond och om de förfaringssätt som anges i 6—9 § inte har kunnat följas, skall till grundanmälan fogas en utredning om att motsvarande förfaringssätt som iaktas i landet i fråga har följts då fonden bildats eller att personalens påverkningsmöjligheter har garanterats på annat sätt.

Anmälan om registrering av en personalfond (*grundanmälan*) ska göras skriftligen till *samarbetsombudsmannen*. Till grundanmälan skall fogas fondens stadgar och en utredning om att fonden har bildats i enlighet med 6—9 §. Om anställda vid ett sådant utländskt företag som avses i 5 § 1 mom. skall bli medlemmar i en fond och om de förfaringssätt som anges i 6—9 § inte har kunnat följas, skall till grundanmälan fogas en utredning om att motsvarande förfaringssätt som iaktas i landet i fråga har följts då fonden bildats eller att personalens påverkningsmöjligheter har garanterats på annat sätt.

13 §

Övriga anmälningar

---

Fonden skall till arbetsministeriet även göra en anmälan om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen och om ändring av dem. Om fonden som medlemmar har personer som anslutit sig till fonden enligt 14 a §, skall fonden även för deras del förete en utredning om att beräkningsgrunderna för den vinstpremie som är avsedd att överföras till fonden uppfyller kraven i 2 § 2 mom.

17 b §

Överföring av andel av vinstpremieandel till  
personalfond

---

Företaget eller ämbetsverket skall fatta beslut om beräkningsgrunderna för den vinstpremieandel som kan överföras till fonden och om ändring av dem före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen betalas, och fonden skall göra en anmälan till arbetsministeriet om beräkningsgrunderna och om ändring av dem.

55 §

Grunderna för upplösning

En personalfond skall upplösas när

- 1) företaget har upplösts eller anses ha blivit upplöst eller när det har försatts i konkurs eller när ämbetsverket har lagts ner,
- 2) fonden inte uppfyller de krav som ställs i denna lag och förhållandet inte har blivit avhjälpt inom en tid som arbetsministeriet har förelagt och som kan omfatta högst tre år, samt när
- 3) när fondmötet annars har beslutat att upplösa fonden.

Om inte fondmötet fattat beslut om att upplösa fonden i de fall som nämns i 1 mom. 1 och 2 punkten, kan arbetsministeriet besluta om upplösning av fonden.

Ett beslut om upplösning skall anmälas till arbetsministeriet för anteckning i registret över personalfonderna.

13 §

Övriga anmälningar

---

Fonden ska till *samarbetsombudsmannen* även göra en anmälan om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen och om ändring av dem. Om fonden som medlemmar har personer som anslutit sig till fonden enligt 14 a §, skall fonden även för deras del förete en utredning om att beräkningsgrunderna för den vinstpremie som är avsedd att överföras till fonden uppfyller kraven i 2 § 2 mom.

17 b §

Överföring av andel av vinstpremieandel till  
personalfond

---

Företaget eller ämbetsverket ska fatta beslut om beräkningsgrunderna för den vinstpremieandel som kan överföras till fonden och om ändring av dem före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen betalas, och fonden ska göra en anmälan till *samarbetsombudsmannen* om beräkningsgrunderna och om ändring av dem.

55 §

Grunderna för upplösning

En personalfond ska upplösas när

- 1) företaget har upplösts eller anses ha blivit upplöst eller när det har försatts i konkurs eller när ämbetsverket har lagts ner,
- 2) fonden inte uppfyller de krav som ställs i denna lag och förhållandet inte har blivit avhjälpt inom en tid som *samarbetsombudsmannen* har förelagt och som kan omfatta högst tre år, samt
- 3) när fondmötet annars har beslutat att upplösa fonden.

Om inte fondmötet fattat beslut om att upplösa fonden i de fall som nämns i 1 mom. 1 och 2 punkten, kan *samarbetsombudsmannen* besluta om upplösning av fonden.

Ett beslut om upplösning ska anmälas till *samarbetsombudsmannen* för anteckning i registret över personalfonderna.



## 56 §

*Likvidatorer*

När beslut om upplösning har fattats skall styrelsen sörja för likvidationsåtgärderna, om inte fondmötet har beslutat något annat eller arbetsministeriet anser det nödvändigt att förordna en eller flera likvidatorer. Vad som stadgas om styrelsen och dess medlemmar skall på motsvarande sätt tillämpas på likvidatorerna.

## 58 §

*Skifte av tillgångarna*

Tillgångarna kan delas mellan medlemmarna när skiftesförslaget har blivit godkänt av fondmötet. Ett förslag som gäller andra tillgångar än dem som svarar mot medlemskapitalet anses ha blivit godkänt endast om det vid mötet har biträttats av minst två tredjedelar av de röster som har avgivits vid en omröstning. Har fonden blivit upplöst på någon annan grund än som nämns i 55 § 1 mom. 1 punkten, får dess tillgångar inte skiftas förrän två år har förflutit från fondmötets beslut om upplösning. Fonden anses ha blivit upplöst när alla dess tillgångar har skiftats. Likvidatorerna eller styrelsen skall göra anmälan om upplösningen till arbetsministeriet för anteckning i registret över personalfonderna.

## 59 §

*Tillsyn*

Arbetsministeriet skall övervaka att personalfondernas verksamhet och förvaltning följer lag och stadgar.

En fond skall inom sex månader från räkenskapsperiodens utgång sända ministeriet styrkta kopior av sin resultaträkning och balansräkning jämte bilagor och specifikationer samt av verksamhets- och revisionsberättelserna. *Fonden skall vid behov även lämna ministeriet annan utredning som behövs för tillsynen.*

## 56 §

*Likvidatorer*

När beslut om upplösning har fattats ska styrelsen sörja för likvidationsåtgärderna, om inte fondmötet har beslutat något annat eller *samarbetsombudsmannen* anser det nödvändigt att förordna en eller flera likvidatorer. Vad som föreskrivs om styrelsen och dess medlemmar ska på motsvarande sätt tillämpas på likvidatorerna.

## 58 §

*Skifte av tillgångarna*

Tillgångarna kan delas mellan medlemmarna när skiftesförslaget har blivit godkänt av fondmötet. Ett förslag som gäller andra tillgångar än dem som svarar mot medlemskapitalet anses ha blivit godkänt endast om det vid mötet har biträttats av minst två tredjedelar av de röster som har avgivits vid en omröstning. Har fonden blivit upplöst på någon annan grund än som nämns i 55 § 1 mom. 1 punkten, får dess tillgångar inte skiftas förrän två år har förflutit från fondmötets beslut om upplösning. Fonden anses ha blivit upplöst när alla dess tillgångar har skiftats. Likvidatorerna eller styrelsen ska göra anmälan om upplösningen till *samarbetsombudsmannen* för anteckning i registret över personalfonderna.

## 59 §

*Tillsyn*

*Bestämmelser om tillsynen över efterlevnaden av denna lag finns i lagen om samarbetsombudsmannen (1).*

En fond ska inom sex månader från räkenskapsperiodens utgång sända *samarbetsombudsmannen* styrkta kopior av sin resultaträkning och balansräkning jämte bilagor och specifikationer samt av verksamhets- och revisionsberättelserna.

När det finns skäl därtill får ministeriet förrätta granskning av en fonds bokföring och förvaltning samt även på annat sätt granska fondens verksamhet. Fondens revisor skall på ministeriets begäran lämna uppgifter om sådana angelägenheter inom fonden eller, i det fall som avses i 51 § 3 mom., inom företaget om vilka han fått kännedom i sitt uppdrag.

## 60 §

*Tillsynsmetoder*

Finner arbetsministeriet att en fond har förfarit i strid med lag eller stadgarna eller åsidosatt sina skyldigheter enligt denna lag, kan ministeriet ålägga fondens styrelse att vidta åtgärder för att åstadkomma en rättelse eller förbjuda att ett felaktigt beslut verkställs. Ministeriet kan begära att länsstyrelsen i det län där fonden har sin hemort skall förelägga styrelsemedlemmarna vite i förening med åläggandet eller förbudet. Vitet döms ut av länsstyrelsen.

## 62 §

*Närmare stadganden och föreskrifter*

Bokföringsnämnden meddelar närmare föreskrifter och anvisningar om personalfondernas bokslut samt om hur bokföringslagen skall tillämpas på fondernas bokslut och uppgörandet av dem. Bokföringsnämnden skall i frågor i vilka den är behörig avge de utlåtanden till arbetsministeriet som ministeriet behöver då det enligt denna lag utövar tillsyn över fondernas verksamhet.

Fondens revisor skall på *samarbetsombudsmannens* begäran lämna uppgifter om sådana angelägenheter inom fonden eller, i det fall som avses i 51 § 3 mom., inom företaget om vilka han fått kännedom i sitt uppdrag.

## 60 §

*Tillsynsmetoder*

(Upphävs)

## 62 §

*Närmare bestämmelser och föreskrifter*

Bokföringsnämnden meddelar närmare föreskrifter och anvisningar om personalfondernas bokslut samt om hur bokföringslagen ska tillämpas på fondernas bokslut och uppgörandet av dem. Bokföringsnämnden ska i frågor i vilka den är behörig avge de utlåtanden till *samarbetsombudsmannen* som *denne* behöver då *han eller hon* enligt denna lag utövar tillsyn över fondernas verksamhet.

Denna lag träder i kraft den

20 .

## 8.

**Lag****om ändring av 8 och 16 § lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet**

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen av den 19 maj 2004 om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004) 8 § 8 punkten och 16 §, av dem 8 § 8 punkten sådan den lyder i lag 336/2007, som följer:

*Gällande lydelse*

8 §

*Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande*

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av

8) arbetsministeriet om huruvida lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag skall tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.

16 §

*Arvoden*

Arbetsministeriet fastställer arvodena för arbetsrådets medlemmar.

*Föreslagen lydelse*

8 §

*Den som begär utlåtande och begäran om utlåtande*

Utlåtande av arbetsrådet kan begäras av

8) *samarbetsombudsmannen* om huruvida lagen om samarbete inom företag eller lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag ska tillämpas på ett företag eller en företagsgrupp.

16 §

*Arvoden*

*Arbets- och näringsministeriet* fastställer arvodena för arbetsrådets medlemmar.

*Denna lag träder i kraft den* 20 .