

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

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Avsikten med denna proposition är att i Finland genomföra Europeiska unionens råds direktiv om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (nedan företagsrådsdirektivet). I propositionen föreslås att lagen om samarbete inom företag ändras så att där stadgas om det internationella koncernsamarbete inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, med undantag av Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, som avses

i direktivet. Under vissa förutsättningar skall lagen också tillämpas på företag inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet vilka tillhör en koncern utanför samarbetsområdet.

Enligt propositionen skall arrangemangen gällande koncernsamarbete i företag i första hand grunda sig på avtal och de minimikrav som grundar sig på lag skall tillämpas endast om man inte kan nå ett avtal.

Lagen avses träda i kraft den 22 september 1996, som är det datum då direktivet skall genomföras även i Europeiska ekonomiska samarbetsområdets andra medlemsstater.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Inledning

Syftet med propositionen är att på nationell nivå genomföra Europeiska unionens (EU) råds direktiv om inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare (94/45/EG), nedan företagsrådsdirektivet. Detta direktiv grundar sig på förfarandet enligt det avtal om socialpolitik som 11 medlemsstater ingått i anslutning till protokollet om socialpolitik i föredraget om Europeiska Unionen (Maastrichtfördraget), i synnerhet artikel 2.2 i avtalet. Enligt avtalet i fråga kan rådet utfärda direktiv med kvalificerad majoritet, bl.a. om information till och samråd med arbetstagarna.

2. Nuläge

2.1. Företagsrådsdirektivets bakgrund

Europeiska gemenskapernas (EG) kommis-

sion har lagt fram flera förslag till rättsakter om information till och samråd med arbetstagare i gemenskapsföretag. Ett särskilt förslag till direktiv gällande koncernsamarbete på gemenskapsnivå, det s.k. Vredeling-förslaget, lades fram av kommissionen 1980 och 1983. Förslagets tillämpningsområde omfattar företag och grupper av företag som har en eller flera verksamhetsenheter inom gemenskapens område och som inom området i fråga sysselsätter minst 1 000 arbetstagare. Enligt förslaget skulle personalens företrädare informeras och konsulteras regelmässigt om vissa centrala frågor som påverkar personalens ställning. I förslaget till direktiv förutsattes inte att något särskilt organ skulle inrättas för ordnandet av personalens representation. Förslaget fick dock inte tillräckligt understöd i EG:s råd, utan en resolution utarbetades om saken, där kommissionen uppmanades att fortsätta beredningen av frågan. I enlighet med detta lade kommissionen 1990 fram ett nytt förslag till direktiv om koncernsamarbete. Förslaget ändrades

1991. Inte heller dessa förslag, som hade förutsatt enhällighet enligt artikel 100 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen för att bli godkända, ledde till något resultat, utan kommissionen beslöt för första gången att tillämpa förfarandet enligt det protokoll om socialpolitik som ansluter sig till Maastrichtfördraget.

Innan kommissionen lade fram förslaget till direktiv (COM (94)134 final), konsulterades i enlighet med artikel 3 i nämnda avtal arbetsmarknadens parter i två skeden. Arbetsmarknadens parter utredde å sin sida möjligheterna att få till stånd ett avtal på gemenskapsnivå i enlighet med artikel 4 som alternativ till lagstiftning. Dessa förhandlingar ledde dock inte till något resultat. Därefter behandlades förslaget, som kommissionen ytterligare preciserade genom ett nytt förslag (COM (94)228 final) med beaktande av parlamentets och Ekonomiska och sociala kommitténs yttranden, i rådet, som antog företagsrådsdirektivet den 22 september 1994. Medlemsstaterna skall enligt direktivet senast den 22 september 1996 sätta i kraft de lagar och andra författningar som direktivet förutsätter eller senast den dagen se till att arbetsmarknadsparterna inför de nödvändiga bestämmelserna genom ett avtal.

2.2. Företagsrådsdirektivets huvudsakliga innehåll

Målet med direktivet är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. Ett företagsråd eller alternativt ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare skall inrättas i alla gemenskapsföretag och alla grupper av gemenskapsföretag i syfte att ge information till och samråda med arbetstagarna när beslut som påverkar dem fattas i någon annan medlemsstat (artikel 1). Direktivet bygger på två faser på samma sätt som arrangemangen för personalrepresentation och koncernsamarbete hos oss. Man försöker således i första hand genomföra arrangemangen i fråga genom överenskommelse och först om man inte når en överenskommelse måste minimikraven i direktivets bilaga tillämpas.

Direktivet tillämpas på sådana företag som har minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater, samt på

grupper av företag som likaså har minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst två av sina företag med minst 150 arbetstagare i olika medlemsstater. Direktivet skall följas även om företaget eller koncernens centrala ledning är registrerad utanför medlemsstaterna, och arbetstagarnas informations- och samrådsmekanism skall omfatta alla företag eller verksamheter inom medlemsstaternas område (artikel 2).

I direktivet avses med kontrollerande företag ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag (det kontrollerade företaget), t.ex. i kraft av äganderätt, ekonomisk delaktighet eller de regler som gäller för det kontrollerande företaget. Ett företag skall anses utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag då det direkt eller indirekt a) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital, eller b) kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till företagets emitterade aktiekapital, eller c) har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i företagets administrativa organ eller lednings- eller tillsynsorgan. Den lagstiftning som skall tillämpas för att fastställa om ett företag är ett kontrollerande företag skall vara lagstiftningen i den medlemsstat under vilken företaget lyder (artikel 3).

Utan att det påverkar parternas självbestämmanderätt skall i en överenskommelse mellan den centrala ledningen och det särskilda förhandlingsorganet fastställas företagsrådets sammansättning, befogenheter, möten samt de ekonomiska arrangemangen. I stället för ett företagsråd kan man komma överens om att inrätta ett eller flera informations- och samrådsförfaranden (artikel 6).

Om företagets centrala ledning vägrar att inleda förhandlingar inom sex månader efter att begäran i artikel 5 inlämnats eller om förhandlingarna inom en frist av tre år inte leder till ett avtal enligt artikel 6, skall medlemsstaterna se till att ett företagsråd inrättas i enlighet med direktivets bilaga (artikel 7).

Företagsrådet skall enligt bilagan till direktivet ha minst tre och högst trettio medlemmar och det skall ha rätt att sammanträda med den centrala ledningen en gång om året för att, på grundval av en rapport om affärsverksamheten som sammanställts av den centrala ledningen, erhålla information och samråda. Mötet skall särskilt handla om företagets eller företagsgruppens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation

och den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, produktion och försäljning, sysselsättningsläget och dettas förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar. Då det uppstår särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omplaceringar, nedläggning av verksamheter eller företag eller kollektiva uppsägningar, skall arbetsutskottet eller, då det inte finns någon sådant, det europeiska företagsrådet ha rätt att bli underrättade om detta. Det skall också på begäran ha rätt att sammanträffa med den centrala ledningen eller varje annan mera relevant ledningsnivå (direktivets bilaga).

Direktivet innehåller dessutom bestämmelser om att informationen skall vara förtrolig och om skydd för ledamöter i särskilda förhandlingsorgan och medlemmar i företagsråd samt om ersättning för kostnader och förlorad inkomst (artiklarna 8 och 10). Dessutom innehåller direktivet bestämmelser om det nationella genomförandet av direktivet.

2.3. Företagsrådsdirektivets förhållandet till finsk lagstiftning

Företagsrådsdirektivet och reglerna om koncernsamarbete i lagen om samarbete inom företag (725/78), nedan samarbetslagen, skiljer sig från varandra så till vida att samarbetslagens stadganden begränsar sig enbart till finska koncerner och deras anställda i Finland, medan direktivet igen tillämpas även om en gemenskapskoncern är registrerad i någon annan medlemsstat eller utanför medlemsstaterna. Ett företag som är verksamt någon annanstans än i Finland regleras i samarbetslagen endast så att i fråga om det skall utöver koncernboksutslut lämnas de uppgifter som har samband med den tidsbundna redogörelsen och som är av väsentlig betydelse för personalen i Finland.

Avsikten med direktivet är att garantera arbetstagarna rätt till både information och samråd. Enligt samarbetslagens stadganden om nationellt koncernsamarbete skall informationen emellertid ordnas så att växelverkan mellan koncernens ledning och personalen samt inom personalen kan ske. Vid in-

ternationellt koncernsamarbete skall information och samråd enligt propositionen ordnas på motsvarande sätt. Samarbetslagen saknar däremot stadganden om särskilda förhandlingsorgan och företagsråd samt stadganden om uppsägningsskydd för koncernföreträdare.

3. Mål och medel

Målet med reformen är att säkerställa att företag som är verksamma i flera av Europeiska ekonomiska samarbetsområdets medlemsstater åläggs att införa ett förfarande för information till och samråd med arbetstagare, för att arbetstagarnas möjligheter att få information och att påverka skall förbättras i dessa företag. Verksamheten på den inre marknaden är förknippad med företagskoncentrationer, gränsöverskridande fusioner, företagskapningar och bildandet av samföretag. För att säkerställa en gynnsam utveckling av den ekonomiska verksamheten är det därför nödvändigt att företag och grupper av företag som är verksamma i flera medlemsländer informerar och samråder med företrädare för de arbetstagare som berörs av besluten. Propositionen gäller företag som har minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater, samt koncerner som har minst 1 000 arbetstagare i medlemsstaterna och minst två av sina företag med minst 150 arbetstagare i olika medlemsstater.

För att säkerställa information till och samråd med arbetstagare vid företag eller grupper av företag verksamma i flera medlemsstater föreslås i propositionen att internationellt koncernsamarbete införs. Målet uppnås genom en ändring av samarbetslagen. Företrädare för personalen och företagets ledning eller ledningen i det kontrollerande företaget skall ha till uppgift att genom ett gemensamt avtal fastställa koncernsamarbetets art, samarbetsorganets sammansättning, uppgifter, arbetssätt, förfaranden och ekonomiska resurser. Dessutom stadgas om personalens företrädare i särskilda förhandlingsorgan och eventuella på lag grundade företagsråd samt om andra sekundära krav som tillämpas när den centrala ledningen vägrar att inleda förhandlingar eller förhandlingarna inte leder till något resultat. Uppsägningsskyddet för en personalrepresentant eller ersättare som valts till

internationellt koncernsamarbete motsvarar det uppsägningsskydd för förtroendemän som stadgas i 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal (320/70). Lagen tillåter specialarrangemang i företag som har innan lagen träder i kraft ingått ett avtal om internationellt koncernsamarbete som gäller hela personalen.

4. Beredningen av propositionen

Arbetsmarknadsparterna nådde den 22 januari 1966 samförstånd om principerna för hur direktivet skall genomföras i den finska lagstiftningen. Propositionen har utarbetats utgående från detta förhandlingsresultat så att saken till den del den gäller sjöfarten har behandlats i delegationen för sjömansärenden. Vid utarbetandet av förslagen till stad-

ganden har man i tillämpliga delar beaktat slutsatserna från den arbetsgrupp som Europeiska unionens råd (arbetsmarknads- och socialministrarna) tillsatt för genomförandet av direktivet.

5. Propositionens verkningar

Det föreslagna internationella koncernsamarbetet skulle omfatta ca 50 finska koncerner. De har ungefär 300 000 anställda, varav ungefär 60 000 i andra medlemsländer inom Europeiska samarbetsområdet. Utländska koncerner har ungefär 30 000 anställda i Finland som omfattas av internationellt koncernsamarbete.

Propositionen har inga betydande ekonomiska verkningar.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslaget

1 §. *Lagens syfte.* Med det allmänna begreppet koncernsamarbete avses i lagförslaget koncernsamarbete i Finland, dvs. nationellt koncernsamarbete, samt koncernsamarbete enligt företagsrådsdirektivet, dvs. internationellt koncernsamarbete. Med växelverkan mellan koncernens ledning och personalen avses vid internationellt koncernsamarbete information enligt direktivet och samråd med personalen enligt artikel 2 i form av utbyte av åsikter och upprättande av en dialog.

2 §. *Tillämpningsområdet.* Stadgandena om internationellt koncernsamarbete tillämpas inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet med undantag av Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, eftersom direktivet baserar sig på förfarandet enligt det avtal om socialpolitik som 11 medlemsstater ingått i anslutning till protokollet om socialpolitik i Maastrichtfördraget och även Europeiska ekonomiska samarbetsområdet medlemsstater har godkänt direktivet. Även sjöfarten hör till tillämpningsområdet för de föreslagna stadgandena.

11 b §. *Definition av begreppet koncern.* Med koncern avses vid internationellt koncernsamarbete ett gemenskapsföretag eller en grupp av gemenskapsföretag enligt artikel 2 i direktivet. Med verksamhet avses i detta

sammanhang en del av antingen nämnda företag eller ett medlemsföretag som tillhör nämnda grupp av företag. Betydelseinnehållet i begreppen verksamhetsenhet och verksamhetsställe bestäms i sin tur i enlighet med de nuvarande stadgandena.

Med en koncerns kontrollerande företag avses i enlighet med artikel 3 i direktivet ett företag som kan utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag i kraft av äganderäts- eller avtalsarrangemang. Om det inte finns bevis på motsatsen skall ett företag anses kunna utöva ett bestämmande inflytande över ett annat företag då det direkt eller indirekt 1) äger majoriteten av företagets tecknade egenkapital, eller 2) kontrollerar majoriteten av de röster som är knutna till företagets emitterade aktiekapital, eller 3) har rätt att utse fler än hälften av medlemmarna i företagets administrativa organ eller lednings- eller tillsynsorgan. Den lagstiftning som tillämpas för att fastställa om ett företag är ett kontrollerande företag skall vara lagstiftningen i den medlemsstat under vilken företaget även annars lyder. Om det uppstår lagkonkurrens vid tillämpningen av ovan nämnda kriterier och två eller flera företag i en grupp uppfyller ett eller flera av kriterierna, skall utnämningrätten vara primärt kriterium, majoriteten av rösterna sekundärt och majoriteten av kapitalet komma därefter. Det föreslås att en betydande andel i resulta-

tet som tilläggsriterium för begreppet bestämmanderätt slopas i det nuvarande stadgandet, eftersom uppfyllandet av någon av de ovan nämnda kriterierna enligt direktivet är både en nödvändig och tillräcklig förutsättning för fastställande av bestämmanderätten.

Om det till en koncern hör en eller flera underkoncerner, skall i enlighet med artikel 1 i direktivet endast koncernens moderbolag och inte underkoncernerna vara skyldig att ordna koncernsamarbete även i fråga om internationellt koncernsamarbete.

11 c §. *Koncernsamarbete som grundar sig på avtal.* Enligt det föreslagna 3 mom. skall stadgandet på samma sätt som artikel 2 i direktivet tillämpas på finska företag som har minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och minst 150 arbetstagare i var och en av minst två medlemsstater, samt på finska grupper av företag som har minst 1 000 arbetstagare inom samarbetsområdet och minst 150 arbetstagare i två olika medlemsföretag i var och en av minst två medlemsstater. I detta sammanhang avses med medlemsföretag en underkoncern till en grupp av företag, om medlemsföretaget har koncernstruktur. Antalet anställda konstateras enligt nationell praxis genom uträkning av det genomsnittliga antalet arbetstagare, inberäknat deltidsanställda, som har varit anställda under de två föregående åren.

Frågor som koncernens ledning och det särskilda förhandlingsorganet enligt artikel 6 skall komma överens om är bl.a. vilka av koncernens företag och verksamheter som skall omfattas av avtalet, samarbetsorganets sammansättning, antal ledamöter, fördelning av platser och mandatperiod, samarbetsorganets uppgifter och förfarande för information och samråd, platsen för samarbetsorganets möten samt mötesfrekvensen och mötenas längd, vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till samarbetsorganets förfogande, avtalets löptid och omhandlingsförfarande samt förändringar i personalens representation när koncernstrukturen förändras.

I 4 mom. stadgas i enlighet med artikel 7 om situationer där förpliktelseerna gällande koncernsamarbete som grundar sig på lag skall tillämpas.

11 d §. *Koncernsamarbete som grundar sig på lag.* I motsvarighet till de sekundära bestämmelserna i bilagan till direktivet skall

uppgifterna i 1 mom. 1 punkten om utvecklingen och utsikterna vid internationellt koncernsamarbete gälla i synnerhet koncernens struktur, dess ekonomiska och finansiella situation och den förväntade utvecklingen i dess verksamhet, produktion och försäljning, sysselsättningsläget och dettas förmodade utveckling, investeringar och betydande organisationsförändringar, införandet av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsöverföringar, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar.

Vid internationellt koncernsamarbete tillämpas stadgandena i 1 mom. 2 och 3 punkten när frågan gäller en gemenskapskoncern eller en verksamhet eller ett företag i minst två olika medlemsstater. Då skall stadgandena tillämpas när det uppstår särskilda omständigheter som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vid omplaceringar eller nedläggning av verksamheter eller företag eller vid kollektiva uppsägningar. Ett möte med koncernens ledning skall i dessa situationer ordnas så snabbt som möjligt på grundval av en rapport som sammanställts av den centrala ledningen eller varje annan relevant ledningsnivå.

Före mötet med koncernledningen skall företagsrådet eller dess arbetsutskott ha rätt att sammanträda utan ledningens närvaro. Medlemmarna i företagsrådet skall underrätta representanterna för koncernens personal eller, om det inte finns några sådana representanter, samtliga arbetstagare om innehållet i och utgången av det förfarande som genomförts i enlighet med denna bestämmelse.

11 e §. *Personalens företrädare i koncernsamarbetet.* Enligt 2 mom. får personalen i enlighet med artikel 5 i direktivet utse sin företrädare till ett särskilt förhandlingsorgan antingen inom sig eller annars, t.ex. från en organisation som representerar personalen, medan personalen åter skall välja sin företrädare till företagsrådet inom sig. Dessa begränsningar gäller inte koncernvisa avtal som ingåtts innan denna lag träder i kraft.

I det föreslagna 3 mom. avses med majoritetens samtycke samtycke av majoriteten av de personalgrupper eller motsvarande föreningar som har tillsatt företrädaren. Att arbetet helt upphört konstateras inom det företag till vilket personalens företrädare står i arbetsförhållande. Arbeta som avses i 53 § 2

mom. lagen om arbetsavtal behöver inte ordnas på andra ställen än i Finland. Uppsägningsskydd för ersättaren kommer i fråga endast om man har kommit överens om att tillsätta en sådan och den egentliga företrädaren är tillfälligt eller permanent förhindrad.

11 f §. *Ett särskilt förhandlingsorgan vid internationellt koncernsamarbete.* Valet av de extra medlemmar som avses i 2 mom. skall ske i förhållande till antalet arbetstagare och tjänstemän i olika länder som följer: en extra medlem väljs från den medlemsstat där minst 25—49 % av koncernens anställda finns, två extra medlemmar från den medlemsstat där 50—74 % av koncernens anställda finns och tre extra medlemmar från den medlemsstat där minst 75 % av koncernens anställda finns.

11 g §. *Företagsråd vid internationellt koncernsamarbete.* Vid valet av de extra medlemmar som avses i stadgandet tillämpas de proportionalitetsregler som anges i motiveeringen till 11 f §.

13 §. *Befrielse från arbete samt ersättning.* Vid internationellt koncernsamarbete skall arbetsgivaren ersätta bl.a. kostnaderna för mötesarrangemang inklusive tolkning och behövligt översättningsarbete och ersättning för bortfall av förvärvsinkomst samt inkvarterings- och resekostnader för medlemmar i det europeiska företagsrådet, dess arbetsutskott och det särskilda förhandlingsorganet. Med skäliga expertkostnader avses, beroende på hur komplicerad den fråga som skall utsedas är, högst konstnaderna för några sakkunniga till skäligt pris. Att anlita en

sakkunnig skall vara möjligt både vid de möten som nämns i stadgandet och när de förbereds i den omfattning som är nödvändig för att organet skall kunna fullgöra sina uppgifter. Om sakkunniga skall delta i koncernledningens och ett särskilt förhandlingsorgans eller något annat representantorgans möten skall överenskommelse om detta och om kostnaderna för de sakkunniga ingåa särskilt.

16 §. *Straffstadganden.* Stadgandet utvidgas till att gälla även internationellt koncernsamarbete så att där hänvisas inte bara till koncernsamarbete som grundar sig på lag utan även till det avtal som avses i 11 c § 3 mom.

2. Ikraftträdande

Lagen avses träda i kraft den 22 september 1996, som är det datum då direktivet skall genomföras även i Europeiska ekonomiska samarbetsområdets andra medlemsstater.

Lagen tillämpas dock inte på de koncerner där man innan denna lag träder i kraft har ingått ett avtal om växelverkan mellan den övernationella koncernens ledning och personalen, och avtalet gäller hela personalen. Med ett avtal som gäller hela personalen avses att man av företrädarna för personalen i varje land har fått samtycke till att vidta avtalsarrangemanget. Lagen gäller inte heller situationer där avtalet har ändrats efter att lagen har trätt i kraft.

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

Lag

om ändring av lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/78) 1 § 2 mom., 2 § 4 mom., 11 b § 1 och 2 mom. samt rubriken för paragrafen, 11 c — 11 e §§, 13 § 1 mom. och 16 § 1 mom.,

dessas lagrum sådana de lyder, 1 § 2 mom., 2 § 4 mom., 11 b § 1 och 2 mom. samt rubriken för paragrafen, 11 c — 11 e § och 13 § 1 mom. sådana de lyder i lag av den 21 december 1990 (1195/90) samt 16 § 1 mom. i lag av den 12 april 1995 (675/95), samt

fogas nya 11 f — 11 g §§ som följer:

1 §

Lagens syfte

Syftet med samarbetet i en koncern, nedan koncernsamarbete, är att främja växelverkan mellan koncernens ledning och koncernens personal samt personalens interna växelverkan.

2 §

Tillämpningsområde

Om koncernsamarbete stadgas i 11 b — 11 g §§. Stadgandena om nationellt koncernsamarbete tillämpas på koncernsamarbete i Finland och stadgandena om internationellt koncernsamarbete inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet med undantag av Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland. Det område inom vilket stadgandena om internationellt koncernsamarbete skall tillämpas kallas nedan Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Stadgandena om internationellt koncernsamarbete tillämpas också på en utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet stående koncerns företag och verksamheter inom samarbetsområdet, om koncernen i denna sak har utsett ett finskt företag till sin företrädare eller, om någon företrädare inte har utsetts, det finska företaget sysselsätter flest arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

11 b §

Definition av begreppet koncern

Med koncern avses i denna lag en koncern enligt lagstiftningen om aktiebolag, banker och försäkringsbolag. Har bolag, som hör till koncernen, på grundval av äganderätt eller avtal bestämmanderätt i en sammanslutning som inte hör till koncernen, betraktas vid tillämpningen av denna lag även sistnämnda sammanslutning som ett till koncernen hörande dotterföretag. Vad denna lag stadgar om koncerner skall även tillämpas på företagskomplex som kan jämföras med ovan i detta moment angivna koncerner och i vilka moderföretagets företagsform är en annan än den nämnda.

Denna lags stadganden om koncernsamarbete tillämpas även på företag som bedriver affärsverksamhet genom administrativt självständiga verksamhetsenheter som är belägna i olika stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet eller på olika orter. På verksamhetsenheterna skall då tillämpas vad som stadgas om dotterbolag.

11 c §

Koncernsamarbete som grundar sig på avtal

Inom en finsk koncern vars personal i Finland normalt uppgår till minst 500 personer gäller om det nationella koncernsamarbetet i fråga om de till koncernen hörande finska företagen eller självständiga verksamhetsen-

heterna, om de normalt har minst 30 arbetstagare, vad därom för en bestämd tid eller tills vidare har avtalats mellan koncernens ledning och företrädare för personalen. Kan samförstånd mellan personalen och koncernens ledning inte annars säkerställas, får ett sådant avtal som nämns ovan ingås vid ett möte där koncernens ledning och företrädare för personalen vid varje dotterbolag är representerade.

Har avtal om nationellt koncernsamarbete inte ingåtts enligt 1 mom. inom ett år efter att de i 1 mom. angivna villkoren i fråga om företagsstorleken uppfyllts, skall det nationella koncernsamarbetet ordnas så som 11 d och 11 e §§ stadgar. Avtal om nationellt koncernsamarbete får dock ingås även efter den tidpunkt då nämnda skyldigheter har uppkommit.

I en finsk koncern som har minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och företag med minst 150 arbetstagare i var och en av minst två olika medlemsstater gäller om internationellt koncernsamarbete vad som därom har avtalats mellan koncernens ledning och det särskilda förhandlingsorgan som nämns i 11 f §.

Har avtal om internationellt koncernsamarbete inte ingåtts enligt 3 mom. inom tre år efter en skriftlig begäran om förhandlingar, framställd av minst etthundra arbetstagare eller funktionärer eller deras företrädare vid företagen eller verksamheterna i minst två olika medlemsstater eller av koncernens ledning eller har inte koncernens ledning inlett förhandlingar inom sex månader från nämnda begäran om förhandlingar, skall det internationella koncernsamarbetet ordnas på det sätt som stadgas i 11 d — 11 e och 11 g §§. Avtal om koncernsamarbete får ingås även efter den tidpunkt då nämnda skyldigheter har uppkommit.

11 d §

Koncernsamarbete som grundar sig på lag

Om inte något annat har avtalats enligt 11 c §, skall vid nationellt koncernsamarbete en koncerns personal i Finland och vid internationellt koncernsamarbete en koncerns personal inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet

1) årligen ges en enhetlig ekonomisk redogörelse som innehåller koncernbokslutet eller, om ett sådant inte skall göras upp enligt lag, motsvarande tillgängliga redogörelse och uppgifter om framtidsutsikterna för koncernens produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur samt en uppskattning av förändringar som är att vänta i personalstyrkan och personalens sammansättning,

2) ges uppgifter om koncernledningens beslut om väsentlig utbyggnad eller inskränkning eller nedläggning av verksamheten vid ett företag som hör till koncernen samt

3) ges uppgifter om koncernledningens beslut om sådana väsentliga förändringar i produkturvalet eller serviceverksamheten eller andra liknande produktionsmässiga omständigheter i ett till koncernen hörande företag, som påverkar personalens ställning.

Vid nationellt koncernsamarbete skall en person som hör till koncernens ledning eller som har befullmäktigats av denna och som är förtrogen med de ärenden om vilka informationen skall ges lämna de uppgifter som avses i 1 mom. så, att en växelverkan mellan koncernens ledning och personal samt personalens interna växelverkan kan ske när saken behandlas. Uppgifter om de ärenden som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten skall ges de företrädare för personalen som berörs av saken och de skall ges så, att de förhandlingar som avses i 7 § kan föras vid företaget i fråga. När uppgifter lämnas och behandlas skall dessutom i tillämpliga delar iakttas 11 § 6 mom. och 12 §.

I fråga om ett företag som är verksamt utanför Finland skall vid nationellt koncernsamarbete utöver det koncernbokslut som avses i denna paragraf lämnas endast de uppgifter som har samband med den tidsbundna redogörelse som avses i 1 mom. 1 punkten och vilka är av väsentlig betydelse för personalen i Finland.

Vid internationellt koncernsamarbete skall koncernens ledning lämna uppgifterna enligt 1 mom. 1 punkten till det i 11 g § nämnda företagsrådets möte så, att växelverkan mellan koncernens ledning och personal samt personalens interna växelverkan kan ske när saken behandlas. Uppgifter om det som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten skall ges till företagsrådet eller dess arbetsutskott, om ett sådant har valts, när uppgifterna gäller minst två företag eller verksamheter i olika med-

lemsstater, varvid företagsrådet eller arbetsutskottet också kan sammanträda med koncernens ledning eller någon annan för ändamålet bättre lämpad företagsledning. I mötet kan också delta de medlemmar i företagsrådet som representerar företag eller verksamheter som direkt berörs av åtgärderna i fråga.

11 e §

Personalens företrädare i koncernsamarbetet

Om inte något annat har avtalats enligt 11 c § i fråga om nationellt koncernsamarbete, har personalen vid varje finskt företag som hör till koncernen rätt att inom sig för koncernsamarbetet välja minst en företrädare. Företrädarna för personalen skall väljas så att alla personalgrupper inom koncernen blir representerade. Här ett företag flera verksamhetsställen, räcker det, att en person representerar personalen vid verksamhetsställen som hör till en bestämd regional eller funktionell helhet.

Vid internationellt koncernsamarbete har koncernens personal i Finland rätt att välja sin företrädare till ett särskilt förhandlingsorgan, ett avtalsbaserat samarbetsorgan eller företagsråd genom överenskommelse eller val. Om personalen inte kan komma överens om det tillvägagångssätt som skall iakttas, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar det största antalet arbetstagare och funktionärer tillsammans ordna val eller något annat valförfarande så, att alla som hör till personalen har rätt att delta i det. Företrädare för personalen från Europeiska ekonomiska samarbetsområdets andra medlemsstater väljs i enlighet med varje verksamhetsställes nationella lagstiftning. Stadgandena i detta moment om rätt för personalen i Finland att välja sin företrädare tillämpas också när skyldigheten att ordna koncernsamarbete baserar sig på lagstiftningen i någon annan av Europeiska ekonomiska samarbetsområdets medlemsstater än Finland.

Om uppsägningsskyddet för en sådan företrädare för personalen som i enlighet med 2 mom. valts till internationellt koncernsamarbete och dennes ersättare gäller på motsvarande sätt vad som i 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal stadgas om uppsägning av förtroendemans arbetsavtal.

11 f §

Särskilt förhandlingsorgan vid internationellt koncernsamarbete

Det särskilda förhandlingsorganet har till uppgift att förhandla med koncernens ledning om ordnandet av internationellt koncernsamarbete. Avtalet härom skall godkännas av förhandlingsorganets majoritet. Det särskilda förhandlingsorganet sammanträder med koncernens ledning på kallelse av ledningen. Initiativet kan komma från antingen koncernens ledning eller koncernens personal i enlighet med 11 c §. Det särskilda förhandlingsorganet har minst tre och högst 17 medlemmar.

Till det särskilda förhandlingsorganet hör en av personalen vald företrädare från varje sådan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där koncernen har ett företag eller en verksamhet. Dessutom väljs extra medlemmar i förhållande till antalet arbetstagare och funktionärer i olika länder. Koncernpersonalföreträdarna från Finland och koncernens ledning skall tillsammans konstatera antalet extra medlemmar.

Det särskilda förhandlingsorganet kan med minst två tredjedels majoritet besluta att inte inleda förhandlingar om ordnande av internationellt koncernsamarbete eller att avbryta redan påbörjade förhandlingar. En ny begäran om sammankallande av det särskilda förhandlingsorganet kan göras tidigast två år efter sagda beslut, om inte koncernens ledning och det särskilda förhandlingsorganet kommer överens om en kortare tidsfrist.

11 g §

Företagsråd vid internationellt koncernsamarbete

Företagsrådet skall ha minst tre och högst trettio medlemmar. Till företagsrådet väljs en företrädare, som personalen utsett inom sig, från varje medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där koncernen har ett företag eller en verksamhet. Dessutom väljs extra medlemmar i förhållande till antalet arbetstagare och funktionärer i olika länder. Antalet medlemmar i företagsrådet och eventuella ändringar i det skall konstateras gemensamt av företagsrådet och

koncernens ledning. Företagsrådet kan inom sig tillsätta ett arbetsutskott med högst tre medlemmar.

13 §

Befrielse från arbete samt ersättningar

Arbetsgivaren skall befria i denna lag angivna företrädare för personalen från normalt arbete för den tid som de behöver för samarbetsförfarande eller koncernsamarbete enligt denna lag samt till samarbetsförfarandet eller koncernsamarbetet direkt ansluta förberedelser bland företrädarna för personalen. Arbetsgivaren skall också ersätta dem för bortfall av förvärvsinkomst. Angående annan befrielse från arbete samt ersättning för bortfall av förvärvsinkomst skall i varje enskilt fall överenskommas mellan ifrågavarande företrädare för personalen och arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall även ersätta andra kostnader som följer av koncernsamarbete enligt denna lag. Som sådana betraktas även skäliga kostnader för sakkunniga som personalen anlitar för det särskilda förhandlingsorganets eller företagsrådets eller dess arbetsutskotts sammanträde med koncernens ledning.

16 §

Straffstadganden

En person som hör till ledningen för en koncern, en arbetsgivare eller en företrädare för dessa som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta 7, 9, 11 eller 11 d § eller vad 13 § stadgar om annat än betalningsskyldighet eller som väsentligen underlåter att iaktta vad som i ett sådant avtal som avses i 11 c § 1 eller 3 mom. har överenskommits, skall för *brott mot samarbetskyldighet* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som stadgas i 47 kap. 7 § strafflagen.

— — — — —
Denna lag träder i kraft den 22 september 1996.

Denna lag tillämpas dock inte på de koncerner som före lagens ikraftträdande har ingått avtal, som gäller hela personalen, om växelverkan mellan ledningen för en övernationell koncern och personalen. Om något annat inte har överenskommits är uppsägningstiden för ovan avsedda avtal sex månader, varefter de förpliktelser som stadgas i 11 c § 4 mom. skall iakttas.

Helsingfors den 22 april 1996

Republikens President

MARTTI AHTISAARI

Arbetsminister *Liisa Jaakonsaari*

Lag

om ändring av lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/78) 1 § 2 mom., 2 § 4 mom., 11 b § 1 och 2 mom. samt rubriken för paragrafen, 11 c — 11 e §§, 13 § 1 mom. och 16 § 1 mom.,

dessas lagrum sådana de lyder, 1 § 2 mom., 2 § 4 mom., 11 b § 1 och 2 mom. samt rubriken för paragrafen, 11 c — 11 e § och 13 § 1 mom. sådana de lyder i lag av den 21 december 1990 (1195/90) samt 16 § 1 mom. i lag av den 12 april 1995 (675/95), samt fogas nya 11 f — 11 g §§ som följer:

Gällande lydelse

1 §

Lagens syfte

Syftet med samarbetet i en koncern, nedan koncernsamarbete, är att i Finland främja växelverkan mellan koncernens ledning och koncernens personal samt personalens interna växelverkan.

2 §

Tillämpningsområde

Om koncernsamarbete stadgas i 11 b — 11 e §§.

Föreslagen lydelse

1 §

Lagens syfte

Syftet med samarbetet i en koncern, nedan koncernsamarbete, är att främja växelverkan mellan koncernens ledning och koncernens personal samt personalens interna växelverkan.

2 §

Tillämpningsområde

Om koncernsamarbete stadgas i 11 b — 11 g §§. Stadgandena om nationellt koncernsamarbete tillämpas på koncernsamarbete i Finland och stadgandena om internationellt koncernsamarbete inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet med undantag av Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland. Det område inom vilket stadgandena om internationellt koncernsamarbete skall tillämpas kalls nedan Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. Stadgandena om internationellt koncernsamarbete tillämpas också på en utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet stående koncerns företag och verksamheter inom samarbetsområdet, om koncernen i denna sak har utsett ett insktsföretag till sin företrädare eller, om nå-

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

gon företrädare inte har utsetts, det finska företaget sysselsätter flest arbetstagare och funktionärer inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

11 b §

Koncern och koncernsamarbete

Med koncern avses i denna lag en koncern enligt lagstiftningen om aktiebolag, banker och försäkringsbolag. Har bolag, som hör till koncernen, på grunval av äganderätt eller avtal bestämmanderätt i en sammanslutning som inte hör till koncernen *och en betydande andel i dess resultat*, betraktas vid tillämpningen av denna lag även sistnämnda sammanslutning som ett till koncernen hörande dotterföretag. Vad denna lag stadgar om koncerner skall även tillämpas på företagskomplex som kan jämföras med ovan i detta moment angivna koncerner och i vilka moderföretagets företagsform är en annan än den nämnda.

Denna lags stadganden om koncernsamarbete tillämpas även på företag som bedriver affärsverksamhet genom administrativt självständiga verksamhetsenheter som är belägna på olika orter. På verksamhetsenheterna skall då tillämpas vad som stadgar om dotterbolag.

11 b §

Definition av begreppet koncerndefinition

Med koncern avses i denna lag en koncern enligt lagstiftningen om aktiebolag, banker och försäkringsbolag. Har bolag, som hör till koncernen, på grundval av äganderätt eller avtal bestämmanderätt i en sammanslutning som inte hör till koncernen, betraktas vid tillämpningen av denna lag även sistnämnda sammanslutning som ett till koncernen hörande dotterföretag. Vad denna lag stadgar om koncerner skall även tillämpas på företagskomplex som kan jämföras med ovan i detta moment angivna koncerner och i vilka moderföretagets företagsform är en annan än den nämnda.

Denna lags stadganden om koncernsamarbete tillämpas även på företag som bedriver affärsverksamhet genom administrativt självständiga verksamhetsenheter som är belägna *i olika stater inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet* eller på olika orter. På verksamhetsenheterna skall då tillämpas vad som stadgas om dotterbolag.

11 c §

Avtal om koncernsamarbete

Inom en finsk koncern vars personal i Finland normalt uppgår till minst 500 personer gäller om koncernsamarbetet i fråga om de till koncernen hörande företagen eller självständiga verksamhetsenheterna, om de normalt har minst 30 arbetstagare, vad därom för en bestämd tid eller tills vidare har avtalats mellan koncernens ledning och företrädare för personalen.

Kan samförstånd mellan personalen och koncernens ledning inte annars säkerställas, får ett avtal som avses i 1 mom. ingås vid ett möte där koncernens ledning och företrädare

11 c §

Koncernsamarbete som grundar sig på avtal

Inom en finsk koncern vars personal i Finland normalt uppgår till minst 500 personer gäller om det *nationella* koncernsamarbetet i fråga om de till koncernen hörande finska företagen eller självständiga verksamhetsenheterna, om de normalt har minst 30 arbetstagare, vad därom för en bestämd tid eller tills vidare har avtalats mellan koncernens ledning och företrädare för personalen. Kan samförstånd mellan personalen och koncernens ledning inte annars säkerställas, får ett sådant avtal som nämns ovan ingås vid ett möte där koncernens ledning och företrädare

Gällande lydelse

dare för personalen vid varje dotterbolag är representerade.

Har avtal om koncernsamarbete inte ingåtts enligt 1 och 2 mom. inom ett år efter att de i 1 mom. angivna förutsättningarna i fråga om företagsstorleken föreligger, skall koncernsamarbetet ordnas så som 11 d och 11 e §§ stadgar. Avtal om koncernsamarbete får dock ingås även efter den tidpunkt då nämnda skyldigheter har uppkommit.

Föreslagen lydelse

för personalen vid varje dotterbolag är representerade.

Har avtal om nationellt koncernsamarbete inte ingåtts enligt 1 mom. inom ett år efter att de i 1 mom. angivna villkoren i fråga om företagsstorleken uppfyllts, skall det *nationella* koncernsamarbetet ordnas så som 11 d och 11 e §§ stadgar. Avtal om nationellt koncernsamarbete får dock ingås även efter den tidpunkt då nämnda skyldigheter har uppkommit.

I en finsk koncern som har minst 1 000 arbetstagare inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och företag med minst 150 arbetstagare i var och en av minst två olika medlemsstater gäller om internationellt koncernsamarbete vad som därom har avtalats mellan koncernens ledning och det särskilda förhandlingsorgan som nämns i 11 f §.

Har avtal om internationellt koncernsamarbete inte ingåtts enligt 3 mom. inom tre år efter en skriftlig begäran om förhandlingar, framställd av minst ett hundra arbetstagare eller funktionärer eller deras företrädare vid företagen eller verksamheterna i minst två olika medlemsstater eller av koncernens ledning eller har inte koncernens ledning inlett förhandlingar inom sex månader från nämnda begäran om förhandlingar, skall det internationella koncernsamarbetet ordnas på det sätt som stadgas i 11 d—11 e och 11 g §§. Avtal om koncernsamarbete får ingås även efter den tidpunkt då nämnda skyldigheter har uppkommit.

11 d §

Informationsskyldighet i en koncern

Om inte något annat har avtalats enligt 11 c §, skall en koncerns personal i Finland

1) årligen ges en enhetlig ekonomisk redogörelse som innehåller koncernbokslutet eller, om ett sådant inte skall göras upp enligt lag, motsvarande tillgängliga redogörelse och uppgifter om framtidsutsikterna för koncernens produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur samt en upp-

11 d §

Koncernsamarbete som grundar sig på lag

Om inte något annat har avtalats enligt 11 c §, skall *vid nationellt koncernsamarbete* en koncerns personal i Finland *och vid internationellt koncernsamarbete en koncerns personal inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet*

1) årligen ges en enhetlig ekonomisk redogörelse som innehåller koncernbokslutet eller, om ett sådant inte skall göras upp enligt lag, motsvarande tillgängliga redogörelse och uppgifter om framtidsutsikterna för koncernens produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur samt en upp-

Gällande lydelse

skattning av förändringar som är att vänta i personalstyrkan och personalens sammanställning,

2) ges uppgifter om koncernledningens beslut om väsentlig utbyggnad, inskränkning eller nedläggning av verksamheten vid ett företag som hör till koncernen samt

3) ges uppgifter om koncernledningens beslut om sådana väsentliga förändringar i produkturvalet eller serviceverksamheten eller andra liknande produktionsmässiga omständigheter i ett till koncernen hörande företag, som påverkar personalens ställning.

En person som hör till koncernens ledning eller som har befullmäktigats av denna och som är förtrogen med de ärenden om vilka informationen skall ges skall lämna de uppgifter som avses i 1 mom. så att en växelverkan mellan koncernens lednings och personal samt personalens interna växelverkan kan ske när saken behandlas. Uppgifter om de ärenden som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten skall ges de företrädare för personalen som berörs av saken så att de förhandlingar som avses i 7 § kan föras vid företaget i fråga. När uppgifter lämnas och behandlas skall dessutom i tillämpliga delar iakttas 11 § 3 mom. och 12 §.

I fråga om ett företag som är verksamt utanför Finland skall utöver det koncernbokslut som avses i denna paragraf lämnas endast de uppgifter som har samband med den tidsbundna redogörelse som avses i 1 mom. 1 punkten och som är av väsentlig betydelse för personalen i Finland.

Föreslagen lydelse

skattning av förändringar som är att vänta i personalstyrkan och personalens sammanställning,

2) ges uppgifter om koncernledningens beslut om väsentlig utbyggnad eller inskränkning eller nedläggning av verksamheten vid ett företag som hör till koncernen samt

3) ges uppgifter om koncernledningens beslut om sådana väsentliga förändringar i produkturvalet eller serviceverksamheten eller andra liknande produktionsmässiga omständigheter i ett till koncernen hörande företag, som påverkar personalens ställning.

Vid nationellt koncernsamarbete skall en person som hör till koncernens ledning eller som har befullmäktigats av denna och som är förtrogen med de ärenden om vilka informationen skall ges lämna de uppgifter som avses i 1 mom. så, att en växelverkan mellan koncernens ledning och personal samt personalens interna växelverkan kan ske när saken behandlas. Uppgifter om de ärenden som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten skall ges de företrädare för personalen som berörs av saken och de skall ges så, att de förhandlingar som avses i 7 § kan föras vid företaget i fråga. När uppgifter lämnas och behandlas skall dessutom i tillämpliga delar iakttas 11 § 6 mom. och 12 §.

I fråga om ett företag som är verksamt utanför Finland skall *vid nationellt koncernsamarbete* utöver det koncernbokslut som avses i denna paragraf lämnas endast de uppgifter som har samband med den tidsbundna redogörelse som avses i 1 mom. 1 punkten och vilka är av väsentlig betydelse för personalen i Finland.

Vid internationellt koncernsamarbete skall koncernens ledning lämna uppgifterna enligt 1 mom. 1 punkten till det i 11 g § nämnda företagsrådets möte så, att växelverkan mellan koncernens ledning och personal samt personalens interna växelverkan kan ske när saken behandlas. Uppgifter om det som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten skall ges till företagsrådet eller dess arbetsutskott, om ett sådant har valts, när uppgifterna gäller minst två företag eller verksamheter i olika medlemsstater, varvid företagsrådet eller arbetsutskottet också kan sammanträda med koncernens ledning eller någon annan för ändamålet bättre lämpad företagsledning. I mötet

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

kan också delta de medlemmar i företagsrådet som representerar företag eller verksamheter som direkt berörs av åtgärderna av åtgärderna i fråga.

11 e §

Personalens företrädare i koncernsamarbetet

Om inte något annat har avtalats enligt 11 c §, har personalen vid varje företag som hör till koncernen rätt att inom sig för koncernsamarbetet välja minst en företrädare. Företrädarna för personalen skall väljas så att alla personalgrupper inom koncernen blir representerade. Har ett företag flera verksamhetsställen, räcker det, att en person representerar personalen vid verksamhetsställen som hör till en bestämd regional eller funktionell helhet.

11 e §

Personalens företrädare i koncernsamarbetet

Om inte något annat har avtalats enligt 11 c § i fråga om *nationellt koncernsamarbete*, har personalen vid varje finiskt företag som hör till koncernen rätt att inom sig för koncernsamarbetet välja minst en företrädare. Företrädarna för personalen skall väljas så att alla personalgrupper inom koncernen blir representerade. Har ett företag flera verksamhetsställen, räcker det, att en person representerar personalen vid verksamhetsställen som hör till en bestämd regional eller funktionell helhet.

Vid internationellt koncernsamarbete har koncernens personal i Finland rätt att välja sin företrädare till ett särskilt förhandlingsorgan, ett avtalsbaserat samarbetsorgan eller företagsråd genom överenskommelse eller val. Om personalen inte kan komma överens om det tillvägagångssätt som skall iakttas, skall de arbetarskyddsfullmäktige som representerar det största antalet arbetstagare och funktionärer tillsammans ordna val eller något annat valförfarande så, att alla som hör till personalen har rätt att delta i det. Företrädare för personalen från Europeiska ekonomiska samarbetsområdets andra medlemsstater väljs i enlighet med varje verksamhetsställes nationella lagstiftning. Stadgandena i detta moment om rätt för personalen i Finland att välja sin företrädare tillämpas också när skyldigheten att ordna koncernsamarbete baserar sig på lagstiftningen i någon annan av Europeiska ekonomiska samarbetsområdets medlemsstater än Finland.

Om uppsägningsskyddet för en sådan företrädare för personalen som i enlighet med 2 mom. valts till internationellt koncernsamarbete och dennes ersättare gäller på motsvarande sätt vad som i 53 § 2 mom. lagen om arbetsavtal stadgas om uppsägning av förloendemanns arbetsavtal.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

11 f §

*Särskilt förhandlingsorgan vid internationellt
koncernsamarbete*

Det särskilda förhandlingsorganet har till uppgift att förhandla med koncernens ledning om ordnandet av internationellt koncernsamarbete. Avtalet härom skall godkännas av förhandlingsorganets majoritet. Det särskilda förhandlingsorganet sammanträder med koncernens ledning på kallelse av ledningen. Initiativet kan komma från antingen koncernens ledning eller koncernens personal i enlighet med 11 c §. Det särskilda förhandlingsorganet har minst tre och högst 17 medlemmar.

Till det särskilda förhandlingsorganet hör en av personalen vald företrädare från varje sådan medlemsstat inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där koncernen har ett företag eller en verksamhet. Dessutom väljs extra medlemmar i förhållande till antalet arbetstagare och funktionärer i olika länder. Koncernpersonalföreträdarna från Finland och koncernens ledning skall tillsammans konstatera antalet extra medlemmar.

Det särskilda förhandlingsorganet kan med minst två tredjedels majoritet besluta att inleda förhandlingar om ordnande av internationellt koncernsamarbete eller att avbryta redan påbörjade förhandlingar. En ny begäran om sammankallande av det särskilda förhandlingsorganet kan göras tidigast två år efter sagda beslut, om inte koncernens ledning och det särskilda förhandlingsorganet kommer överens om en kortare tidsfrist.

11 g §

*Företagsråd vid internationellt
koncernsamarbete*

Företagsrådet skall ha minst tre och högst trettio medlemmar. Till företagsrådet väljs en företrädare, som personalen utsett inom sig, från varje medlemsstat i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet där koncernen har ett företag eller en verksamhet. Dessutom väljs extra medlemmar i förhållande till antalet arbetstagare och funktionärer i olika länder. Antalet medlemmar i före-

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

tagsrådet och eventuella ändringar i det skall konstateras gemensamt av företagsrådet och koncernens ledning. Företagsrådet kan inom sig tillsätta ett arbetsutskott med högst tre medlemmar.

13 §

Befrielse från arbete samt ersättningar

Arbetsgivaren skall befria i denna lag angivna företrädare för personalen från normalt arbete för den tid som de behöver för samarbetsförfarande eller koncernsamarbete enligt denna lag samt till samarbetsförfarandet eller koncernsamarbetet direkt anslutna förberelser bland företrädarna för personalen. Arbetsgivaren skall också ersätta dem för bortfall av förvärvsinkomst. Angående annan befrielse från arbete samt om ersättning för bortfall av förvärvsinkomst skall i varje enskilt fall överenskommas mellan en företrädare för personalen och arbetsgivaren. Denne skall även ersätta andra kostnader som följer koncernsamarbete enligt denna lag.

13 §

Befrielse från arbete samt ersättningar

Arbetsgivaren skall befria i denna lag angivna företrädare för personalen från normalt arbete för den tid som de behöver för samarbetsförfarande eller koncernsamarbete enligt denna lag samt till samarbetsförfarandet eller koncernsamarbetet direkt ansluta förberedelser bland företrädarna för personalen. Arbetsgivaren skall också ersätta dem för bortfall av förvärvsinkomst. Angående annan befrielse från arbete samt ersättning för bortfall av förvärvsinkomst skall i varje enskilt fall överenskommas mellan ifrågavarande företrädare för personalen och arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall även ersätta andra kostnader som följer av koncernsamarbete enligt denna lag. *Som sådana betraktas även skäliga kostnader för sakkunniga som personalen anlitar för det särskilda förhandlingsorganets eller företagsrådets eller dess arbetsutskotts sammanträde med koncernens ledning.*

16 §

Straffstadganden

En som hör till ledningen för en koncern, en arbetsgivare eller företrädare för dessa som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta 7, 9, 11 eller 11 d § eller vad 13 § stadgar om annat än betalningsskyldighet eller som väsentligen underlåter att iaktta vad som i ett avtal som avses i 11 c § 1 mom. har överenskommits om informations-skyldigheten, skall för *brott mot samarbets-skyldighet* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som stadgas i 47 kap. 7 § strafflagen.

16 §

Straffstadganden

En person som hör till ledningen för en koncern, en arbetsgivare eller en företrädare för dessa som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta 7, 9, 11 eller 11 d § eller vad 13 § stadgar om annat än betalningsskyldighet eller som väsentligen underlåter att iaktta vad som i ett sådant avtal som avses i 11 c § 1 eller 3 mom. har överenskommits, skall för *brott mot samarbets-skyldighet* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt de grunder som stadgas i 47 kap. 7 § strafflagen.

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

Denna lag träder i kraft den 22 september 1996.

Denna lag tillämpas dock inte på de koncerner som före lagens ikraftträdande har ingått avtal, som gäller hela personalen, om växelverkan mellan ledningen för en övernationell koncern och personalen. Om något annat inte har överenskommits är uppsägningstiden för ovan avsedda avtal sex månader, varefter de förpliktelser som stadgas i 11 c § 4 mom. skall iakttas.
