

Riksdagens svar på regeringens proposition med förslag till lag om ändring av lagen om samarbete inom företag

Till riksdagen har överlämnats regeringens proposition nr 99/1996 rd med förslag till lag om ändring av lagen om samarbete inom företag. Riksdagen, som i ärendet mottagit arbetspolitiska utskottets betänkande nr 13/1996 rd, har antagit följande lag:

Lag

om ändring av lagen om samarbete inom företag

I enlighet med riksdagens beslut upphävs i lagen den 22 september 1978 om samarbete inom företag (725/78) 6 § 3 c och 15 punkten, 11 § 1 mom. och 11 a §, av dessa lagrum 6 § 3 c punkten och 11 a § sådana de lyder i lag av den 29 juli 1988 (724/88) och 11 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 26 februari 1993 (236/93), ändras 3 § 2 mom., 5 § 1 mom., 6 § 4 punkten, 7 a § 1 mom., 8 § 1—3, 5 och 6 mom. och 8 a §, 11 § 2 mom., 14 § 1 mom. och 15 a § 1 mom., av dessa lagrum 7 a § 1 mom., 8 § 1—3 och 6 mom., 8 a § och 15 a § 1 mom. sådana de lyder i nämnda lag av den 29 juli 1988, 8 § 5 mom. sådant det lyder i lag av den 20 maj 1996 (337/96), 11 § 2 mom. sådant det lyder delvis ändrat genom nämnda lag av den 29 juli 1988 samt 14 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 21 december 1990 (1195/90), samt fogas till 6 §, sådan den lyder delvis ändrad genom lag av den 25 januari 1993 (51/93) och nämnda lag av den 29 juli 1988, en ny 7 punkt i stället för den 7 punkt som upphävts genom sistnämnda lag och till 7 § ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2—4 mom. blir 3—5 mom., och ett nytt 6 mom. som följer:

3 §

Samarbetsparter

Med företrädare för personalen avses i denna lag enligt kollektivavtal vald huvudförtroendeman, förbindelseman, kontaktperson, förtroendeman för yrkesgrupp eller arbetsavdelning eller också av personalgruppen i fråga på nedan i 5 § stadgat sätt vald företrädare samt arbetarskyddsfullmäktig.

5 §

Val av företrädare för personalen i vissa fall

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

sig välja en företrädare för samarbete som avses i denna lag för ett år i sänder.

6 §

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden

Till samarbetsförfarandets område hörande ärenden är:

4) den tidsbestämda rationaliseringsplanen, personal- och utbildningsplaner samt ändringar som görs i dem under planeringsperioden, verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet samt åtgärder för påskyndande av att jämställdhet uppnås mellan kvinnor och män på arbetsplatsen i personal- och utbildningsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet;

7) principerna för anlåtande av utom företaget stående arbetskraft; i övrigt skall anlåtandet av utomstående arbetskraft behandlas så som 9 § stadgar.

7 §

Samarbetsförfarande

Arbetsgivaren skall innan samarbetsförfarande inleds lämna de arbetstagare eller funktionärer samt de företrädare för personalen som saken gäller de uppgifter som behövs för ärendets behandling. De uppgifter som avses ovan, såsom uppgifter om grunderna för en planerad personalminskning, en uppskattning av antalet arbetstagare och funktionärer i olika grupper vilka berörs av minskningen, en uppskattning av den tid inom vilken avsikten är att genomföra de planerade minskningarna, samt uppgifter om de principer enligt vilka de arbetstagare som berörs av minskningen utses, skall ges skriftligt, när arbetsgivaren överväger att säga upp minst tio arbetstagare eller funktionärer eller att permittera dem för mera än 90 dagar eller att överföra dem till anställning på deltid.

I samband med samarbetsförfarande har den delegation som avses i 4 § och ett gemensamt möte som avses i 7 § 4 mom. samt företrädare för personalen rätt att som sak-

kunnig höra en person som arbetar inom verksamhetsenheten i fråga och få uppgifter även av andra sakkunniga i företaget, ifall detta i övrigt är möjligt. Företrädare för personalen har, om så har avtalats med arbetsgivaren, samma rätt när de förbereder sig för ett gemensamt möte som avses i 7 § 4 mom. eller ett möte för den delegation som avses i 4 §. Sådana sakkunniga ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för bortfall av förvärvsinkomst enligt 13 §.

7 a §

Förhandlingsframställning

En förhandlingsframställning skall, om inte något annat avtalas, i ärenden som nämns i 6 § 1—5 punkten göras skriftligen minst tre dagar innan förhandlingarna inleds. Om en åtgärd som avses i 6 § 1—5 punkten emellertid uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid eller sägs upp eller permitteras, är ovan nämnda tid fem dagar. I framställningen skall utöver tiden och platsen för inledandet av förhandlingar ingå uppgifter om vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna. Till förhandlingsframställningen skall fogas de uppgifter som avses i 7 § 2 mom. eller så kan de ges separat innan förhandlingarna inleds.

8 §

Förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande

Har inte arbetsgivaren och företrädarna för personalen kommit överens om ett annat förfaringsätt eller följer inte något annat av 2 och 3 mom., anses arbetsgivaren ha fullgjort förhandlingsskyldigheten enligt 7 § när ärendet har behandlats så som 7 § stadgar eller i den delegation som avses i 4 §. Under samarbetsförfarande är det möjligt att på initiativ av vem som helst som deltar i samarbetsförfarande komplettera de uppgifter som getts före samarbetsförfarande. Arbetsgivaren kan börja fullfölja ärenden som det fortfarande råder olika mening om sedan han har underrättat dem som deltagit i samarbetsförfarande om de åtgärder om vilka beslut har fattats i saken.

Om en åtgärd som omfattas av förhandlingsskyldighet enligt 6 § 1—5 punkten uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid, sägs upp eller permitteras, anses arbetsgivaren inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän överenskommelse i saken har träffats inom ramen för ett samarbetsförfarande eller, i syfte att nå ett avtal, först grunderna för åtgärderna och åtgärdernas verkningar och därefter separat alternativet har diskuterats med avseende på en begränsning av den krets av personer som är föremål för minskningen samt en lindring av följderna av minskningen, och det har gått minst sju dagar från det att förhandlingarna inleddes. Om åtgärden uppenbart leder till att minst tio arbetstagare eller funktionärer överförs till anställning på deltid eller sägs upp eller permitteras för mer än 90 dagar, är ovan nämnda tid dock minst sex veckor från det att förhandlingarna inleddes. Behandlingen av alternativet kan i sistnämnda fall börja tidigast sju dagar efter behandlingen av grunderna och verkningarna, om något annat inte överenskomms.

Om det vid förhandlingar som avses i 2 mom. blir nödvändigt att överväga åtgärder för att minska de personer som enligt planerna utgör föremål för åtgärder och om dessa åtgärder inte har beaktats i personal- och utbildningsplanen, skall vid förhandlingarna behandlas de möjligheter som finns att utbilda personalen och att omplacera arbetskraften, med beaktande även av utbildningstjänster som kan fås utanför företaget samt arrangemangens verkningar på sysselsättningen, produktionen och lönsamheten.

Vad 2 och 3 mom. stadgar tillämpas inte när företaget är i likvidation eller konkurs. När företaget är föremål för förfarande enligt lagen om företagssanering (47/93), är den förhandlingstid som stadgas i 2 mom. sju dagar från det att förhandlingarna inleddes.

Berör samarbetsförfarande enligt denna paragraf en fråga som skall behandlas enligt med förhandlingsordningen i ett kollektivavtal, kan den företroendeman, förbindelseman eller kontaktperson som företräder de arbetstagare eller funktionärer som är bundna av kollektivavtalet med arbetsgivaren avtala om att ärendet inte behandlas i samarbetsförfarande.

8 a §

Anteckning om förhandling

Arbetsgivaren skall på begäran se till att tidpunkterna för de möten som ingår i förhandlingar enligt 6 §, deltagarna, förhandlingsresultatet eller parternas ståndpunkter antecknas i protokollet. Förhandlingsparterna justerar och undertecknar protokollet.

11 §

Arbetsgivares informationsskyldighet

Arbetsgivaren skall presentera

1) för företrädarna för personalen företagets bokslut ofördröjligen sedan det fastställts samt minst två gånger under räkenskapsåret en sådan enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska situation av vilken framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår,

2) för innehavaren av ett konto i ett intressekontor i samband med kontoöppnandet en skriftlig redogörelse för eventuella intressekontorsfordringar utan säkerhet samt minst en gång under räkenskapsåret en sådan redogörelse som avses i 1 punkten,

3) inom ramen för företagets lönestatistik för företrädarna för envar personalgrupp lönestatistiken beträffande vederbörande grupp i överensstämmelse med vad därom i branschens riksomfattande kollektivavtal har avtalats, samt

4) utan dröjsmål de förändringar som i väsentlig mån avviker från den utveckling som anförts i de redogörelser som nämns i 1 och 2 punkten.

14 §

Rätt att ingå avtal

Arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet kan genom avtal avvika från vad 2 § 1 mom. stadgar om lagens tillämpningsområde, 3 och 4 §§ om samarbetsparter, 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförfarandet, 6 a § om konstaterande av förhandlingsskyldighet efter överlåtelse eller

fusionering av rörelse, 6 b § om personal- och utbildningsplaner, 7 § om samarbetsförfarande, 7 a § om förhandlingsframställning, 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande, 8 a § om anteckning om förhandling, 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet, 11 b—11 e §§ om koncernsamarbete samt 13 § om befrielse för företrädare för personalen från arbete och om de ersättningar som skall betalas för detta.

15 a §

Gottgörelse

Har en fråga som avses i 6 § 1—5 punkten uppsåtligen eller genom uppenbar oaktsamhet avgjorts utan att 7 § 1 eller 3—5 mom., 7 a eller 8 § har iakttagits, och har en arbetstagare eller funktionär av orsaker som sammanhänger med avgörandet överförs till anställning på deltid, permitterats eller sagts upp, har arbetstagaren eller funktionären rätt att få högst 20 månaders lön som gottgörelse av arbetsgivaren.

Denna lag träder i kraft den

199 .

Helsingfors den 29 oktober 1996
