

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av samarbetslagen

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås det att samarbetslagen ändras. Propositionen hänför sig till regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering.

Det föreslås att samarbetslagen ska tillämpas på företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare. I lagen föreslås dock bestämmelser om vissa skyldigheter som gäller förenklad dialog och förenklade omställningsförhandlingar för arbetsgivare hos vilka antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till 20–49. Dessutom ska lagens bestämmelser om överlåtelse, fusion och delning av rörelse fortfarande tillämpas på alla företag, sammanslutningar och filialer som regelbundet sysselsätter minst 20 arbetstagare.

Principen om kontinuerlig dialog ska bibehållas också för mindre företag eller sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 anställda. Arbetsgivaren ska skapa arbetsplatspecifika rutiner för en regelbunden kontinuerlig dialog. Föremålen för dialogen och sätten att genomföra den ska fastställas på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget eller sammanslutningen. Arbetsgivaren för enligt förslaget dialogen med företrädaren för personalen, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommer överens om att dialogen ska föras tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar företrädare ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen.

Dessutom ska en arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda också i fortsättningen föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning av minst 20 arbetstagare, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i mindre företag, sammanslutningar och filialer med 20–49 anställda ska inte gälla permitteringar som arbetsgivaren överväger på grund av att arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar i mindre företag, sammanslutningar och filialer föreslås kvarstå på grund av de krav som följer av direktivet om kollektiva uppsägningar.

Om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker, ska, när förhandlingsskyldigheten har uppfyllts, arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller av ekonomiska orsaker inte få upphöra förrän 30 dagar har förflutit från det att förhandlingsframställningen lämnades till Arbetskraftsmyndigheten. Tidsfristen blir enligt förslaget tillämplig i en situation där arbetsgivaren lämnar en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio anställda av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker. Förhandlingstiderna för omställningsförhandlingar som gäller minskning av anlitandet av arbetskraft förkortas enligt förslaget med hälften i fråga om alla företag, sammanslutningar och filialer som omfattas av lagens tillämpningsområde. Den lagstadgade minimitiden för omställningsförhandlingar är enligt förslaget antingen tre veckor eller sju dagar beroende på vilka ärenden som behandlas vid förhandlingarna och antalet anställda.

Den föreslagna lagen avses träda i kraft den 1 juli 2025.

Lag

om ändring av samarbetslagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i samarbetslagen (1333/2021) 2 §, det inledande stycket i 12 §, 23 § 2 mom., 38 § 1 mom. och 46 § 1 och 2 mom.,
av dem 2 § sådan den lyder delvis ändrad i lag 572/2023 och 38 § 1 mom. sådant det lyder i lag 407/2023,
samt
fogas till lagen nya 7 a, 16 a och 25 a § som följer:

2 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på sådana företag och sammanslutningar som bedriver ekonomisk verksamhet och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 50. Lagen tillämpas också på sådana filialer som avses i 1 § 2 mom. 3 punkten i näringsverksamhetslagen (565/2023), i 1 kap. 13 § i kreditinstitutslagen (610/2014) och i 3 kap. 1 § i försäkringsbolagslagen (521/2008) där det regelbundet arbetar minst 50 arbetstagare.

På företag, sammanslutningar och filialer som nämns i 1 mom. och där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till 20–49 tillämpas dock

- 1) 7 a § om genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20–49 anställda,
- 2) 16 a § om arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall,
- 3) 4 kap. om överlåtelse, fusion och delning av rörelse, och
- 4) 5 § om företrädare för personalen samt 6 kap. i de situationer som avses i 1–3 punkten.

Bestämmelserna i 5 kap. tillämpas dock endast på sådana finska aktiebolag, andelslag och andra ekonomiska föreningar, försäkringsbolag, affärsbanker, andelsbanker och sparbanker där personalen i Finland regelbundet uppgår till minst 150 arbetstagare i anställningsförhållande.

7 a §

Genomförande av dialogen i företag eller sammanslutningar med 20–49 anställda

En arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda arbetstagare ska utarbeta arbetsplatspecifika rutiner för den regelbundna dialog som förs inom företaget eller sammanslutningen. Föremålen för dialogen och sätten att genomföra den fastställs på det sätt som anses ändamålsenligt i företaget eller sammanslutningen. Arbetsgivaren för en dialog med den företrädare för personalen som avses i 5 §, om inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen kommer överens om att dialogen förs tillsammans med personalen. Till den del som personalen saknar företrädare enligt 5 § ska arbetsgivaren föra dialogen tillsammans med personalen. De rutiner som gäller dialogen och ändringar i rutinerna ska antecknas och arbetsgivaren ska informera personalen om dem.

Om arbetsgivaren behandlar ärenden som avses i 12 §, ska arbetsgivaren behandla dem som en del av den dialog som avses i denna paragraf.

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog enligt 7 a § och 8 § 6 punkten är

16 a §

Arbetsgivarens skyldighet att föra omställningsförhandlingar i vissa fall

En arbetsgivare som regelbundet har 20–49 anställda arbetstagare ska föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar om de ärenden som avses i 1 mom. gäller inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation och inte heller delägarna i ett dödsbo efter en fysisk person som varit arbetsgivare, när de överväger att säga upp ett arbetsavtal i enlighet med 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Vad som i 17–25 a § föreskrivs om omställningsförhandlingar som gäller uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet tillämpas också på omställningsförhandlingar som avses i 1 mom.

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, kan förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som anges i 16 § 1 mom. dock inte anses ha blivit fullgjord förrän tre veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid förhandlingarna är denna förhandlingstid dock sju dagar om

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

25 a §

Tidsfrist för arbetsavtalets upphörande

Om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, får arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker inte upphöra förrän 30 dagar har förflutit från det att förhandlingsframställningen lämnades till Arbetskraftsmyndigheten i enlighet med 19 § 4 mom.

Den tidsfrist som avses i 1 mom. tillämpas inte i en situation där arbetsgivaren i enlighet med 17 § 3 mom. får avgöra ärendet utan föregående omställningsförhandlingar.

38 §

Avtalsrätt

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 och 3 kap. Genom avtal får avvikelser dock inte göras från vad som föreskrivs i 19 § 2 och 4 mom. om de uppgifter som ska ingå i förhandlingsframställningen eller om anmälningsskyldigheten till Arbetskraftsmyndigheten, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare, eller från vad som i 25 a § föreskrivs om tidsfrist.

46 §

Straffbestämmelser

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligt eller av oaktsamhet

- 1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,
- 2) försummar att ordna sådana arbetsplatspecifika rutiner som avses i 7 a § för den regelbundna dialog som förs i företaget eller sammanslutningen,
- 3) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,
- 4) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,
- 5) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
- 6) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom., eller
- 7) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling, ska, om inte gärningen ska betraktas som ringa, för *brott mot samarbetskyldigheten* dömas till böter.

För brott mot samarbetskyldigheten döms också en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligt eller av oaktsamhet

- 1) underlåter att iaktta eller bryter mot den tidsfrist som föreskrivs i 25 a §, underlåter att iaktta eller bryter mot sin skyldighet enligt 26 eller 28 § att lämna uppgifter eller underlåter att iaktta eller bryter mot sina skyldigheter enligt 35 eller 36 §, med undantag för vad som i 35 eller 36 § föreskrivs om arbetsgivarens betalningsskyldighet, eller
- 2) på något annat sätt än det som avses i 44 § bryter mot sina skyldigheter enligt 17–20, 22 eller 23 §.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Ett ärende enligt 12 § som vid ikraftträdandet av denna lag har behandlats eller tillämpas i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare behöver inte behandlas i dialog enligt 7 a § till den del ärendet har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet tas ett initiativ enligt 13 § och ett nytt möte inte ordnas före ikraftträdandet av denna lag eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Om det före ikraftträdandet av denna lag i ett företag eller en sammanslutning som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare har tagits initiativ till dialog enligt 13 § och ärendet inte behandlas före ikraftträdandet av denna lag, ska ärendet efter ikraftträdandet behandlas i dialog enligt 7 a §.

Den dialog som avses i 2 kap. i samarbetslagen ska i företag och sammanslutningar som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare omarbetas så att den motsvarar kraven i 7 a § i denna lag inom sex månader från ikraftträdandet av denna lag.

Om en förhandlingsframställning enligt 19 § har gjorts före ikraftträdandet av denna lag tillämpas på förfarandet i fråga den lag som gällde vid ikraftträdandet.

Om en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare före ikraftträdandet av denna lag har avgjort ett ärende i enlighet med 17 § 3 mom. utan föregående omställningsförhandlingar, ska arbetsgivaren inleda omställningsförhandlingar i enlighet med den lag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag.

Sådana uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller ensidiga ändringar av ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller permitteringar med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen som gjorts före ikraftträdandet av denna lag beaktas efter ikraftträdandet i ett företag, en sammanslutning eller en filial som regelbundet sysselsätter 20–49 arbetstagare vid beräkningen av gränsvärdet på 20 arbetstagare under perioden på 90 dagar vid övervägning av om det föreligger en skyldighet att föra omställningsförhandlingar enligt 16 a §.

Ett avtal enligt 38 § som är i kraft vid ikraftträdandet av denna lag tillämpas trots denna lag till dess att avtalet upphör att gälla, om inte avtalet ändras före det.

Helsingfors den xx xxxx 20xx

Statsminister

Petteri Orpo

..minister Förnamn Efternamn