

FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

Utgiven i Helsingfors den 31 december 2021

1333/2021

Samarbetslag

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

Allmänna bestämmelser

1 §

Lagens syfte

Syftet med denna lag är att främja en sådan verksamhetskultur på arbetsplatserna där arbetsgivaren och personalen agerar i en anda av samarbete med respekt för varandras rättigheter och skyldigheter och samtidigt beaktar varandras intressen. Lagen syftar dessutom till kontinuerlig utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskap och till förbättring av verksamhetsresultatet och arbetshälsan.

Lagens syfte är också att trygga tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen samt att trygga personalens möjligheter att påverka företagets beslutsfattande när det gäller personalens arbete, arbetsförhållanden eller ställning i företaget. Syftet är också att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetskraftsmyndigheterna för att förbättra arbetstagarnas ställning och stödja deras sysselsättning i samband med förändringar i verksamheten.

2 §

Tillämpningsområde

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

Bestämmelserna i 5 kap. i denna lag 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.

RP 159/2021
AjUB 18/2021
RSv 219/2021

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EY (32002L0014); EGT L 80, 23.3.2002, s. 29–34
Rådets direktiv 98/59/EY (31998L0059); EGT L 225, 12.8.1998, s. 16–21

3 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte i ämbetsverk eller inrättningar som avses i 2 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013), om inte något annat följer av 2 § 1 mom. i den lagen. Lagen tillämpas inte heller i kommuners, samkommuners, den evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller landskapet Ålands och dess kommuners och samkommuners ämbetsverk och inrättningar.

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

Lagens 2 kap. tillämpas inte på konkursbon.

4 §

Övrig lagstiftning om rätt för arbetstagarna att delta

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

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

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

Bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i frågor som gäller ordnandet av företagshälsovård finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

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

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

5 §

Företrädare för personalen

Med företrädare för personalen avses antingen den förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal eller det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om det ärende som ska behandlas även gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa, och ärendet inte har behandlats eller kommer att behandlas i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, avses med företrädare för personalen också arbetarskyddsfullmäktigen.

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

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

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

Bestämmelser om personalens förvaltningsrepresentant finns i 5 kap.

2 kap.

Dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap

6 §

Skyldighet att föra dialog

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

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

7 §

Genomförande av dialogen

Dialogen genomförs vid ett möte mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen, där arbetsgivaren ansvarar för arrangemangen. Möten ska ordnas minst en gång per kvartal eller, om arbetstagaren har färre än 30 anställda, två gånger per år, såvida inte arbetsgivaren och företrädaren för personalen avtalar om något annat. Om det ärende som är föremål för dialog berör flera än en personalgrupp, ska det behandlas vid ett möte med företrädarna för alla personalgrupper som berörs av ärendet.

Till den del som personalen saknar företrädare kan arbetsgivaren fullgöra skyldigheten till dialog genom att behandla de ärenden som avses i 8 och 9 § vid en gemensam sammankomst som ordnas minst en gång per år.

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

8 §

Föremål för dialogen

Arbetsgivaren och företrädare för personalen ska föra regelbunden dialog om

- 1) företagets eller sammanslutningens utvecklingsutsikter och ekonomiska situation,
- 2) de regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen,
- 3) hur arbetskraften används samt personalens sammansättning,
- 4) personalens kompetensbehov och kompetensutveckling,
- 5) upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av annan lagstiftning,
- 6) ärenden enligt 12 § som följer av annan lagstiftning.

9 §

Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

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

I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska antecknas

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

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

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

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

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

10 §

Uppgifter som ska lämnas för dialogen

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

11 §

Uppgifter som ska lämnas regelbundet

Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

- 1) uppgifter om antalet anställda per affärsenhet eller indelat på något annat motsvarande sätt,
- 2) uppgifter om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid,
- 3) en enhetlig redogörelse för företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation, av vilken framgår utvecklingsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen.

Om inte något annat avtalas, ska arbetsgivaren årligen lämna företrädarna för personalen

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

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

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

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

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

12 §

Ärenden som på grund av annan lagstiftning ska behandlas i dialog

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

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

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

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

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

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

6) ärenden som avses i 70 § 4 mom. i lagen om pension för arbetstagare (395/2006), 85 § 4 mom. i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016), 78 § 4 mom. i lagen om sjömanspensioner (1290/2006), 11 kap. 3 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), 81 § 4 mom. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) och 19 § 3 mom. i lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998).

13 §

Initiativ till dialog

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

Arbetsgivaren ska ta upp ett initiativ från företrädaren för personalen till behandling på nästa möte, om inte något annat avtalas eller något annat följer av det stora antalet initiativ.

Om företrädaren för personalen har tagit initiativet senare än två veckor före mötet, har arbetsgivaren rätt att överföra behandlingen av ärendet till följande möte. Den företrädare för personalen som tagit initiativet ska underrättas om behandlingen av ärendet överförs.

14 §

Anteckning om dialog

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

15 §

Information

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

3 kap.

Omställningsförhandlingar

16 §

Ärenden som omfattas av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet.

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

1) att företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks,

2) anskaffningar av maskiner och anläggningar eller ibruktagande av ny teknik,

3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen,

4) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet,

5) anlitandet av utomstående arbetskraft eller förändringar i anlitandet,

6) andra förändringar som kan jämföras med dem som avses i 1–5 punkten.

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.

17 §

Tidpunkten för omställningsförhandlingar

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

Omställningsförhandlingar som förs med stöd av det som föreskrivs i 16 § 2 mom. ska inledas när arbetsgivaren överväger en sådan på arbetstagarnas ställning inverkan väsentlig förändring i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden som föranleds av en förändring som avses i 16 § 2 mom. 1–6 punkten.

Arbetsgivaren får avgöra ett ärende utan föregående omställningsförhandlingar, om särskilt vägande skäl som skadar företagets produktions- eller serviceverksamhet eller företagets ekonomi och som inte har kunnat vara kända på förhand utgör hinder för omställningsförhandlingar. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål inleda omställningsförhandlingar när det inte längre finns grunder för att avvika från förhandlingsskyldigheten. Arbetsgivaren ska då redogöra för grunderna för det avvikande förfarandet.

18 §

Parter i omställningsförhandlingarna

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

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

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

19 §

Förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter

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

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

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

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

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

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

20 §

Omställningsförhandlingarnas innehåll

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

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

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

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

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

21 §

Handlingsplan och handlingsprinciper

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

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

1) den planerade tidtabellen för förhandlingarna,

2) förfarandet vid förhandlingarna,

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

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

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

22 §

Förslag och alternativa lösningar som presenteras under förhandlingarna

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

Om arbetsgivaren anser att förslagen eller de alternativa lösningarna inte är ändamålsenliga eller möjliga att genomföra, ska arbetsgivaren under förhandlingarna i behövlig omfattning skriftligt redogöra för de orsaker som ligger bakom denna inställning.

23 §

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

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

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

1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,

2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,

3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 30,

4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

24 §

Förhandlingsanteckningar

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

25 §

Arbetsgivarens utredning

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

1) innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger,

2) antalet arbetstagare som är föremål för uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet enligt personalgrupp eller verksamhet,

3) längden på eventuella permitteringar,

4) inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

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

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

4 kap.

Överlåtelse, fusion och delning av rörelse

26 §

Information till företrädare för personalen

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse ska för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen redogöra för

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

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

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

Om överlåtelsen av rörelsen föranleder ärenden som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 16 §, ska omställningsförhandlingar föras om ärendena i enlighet med 3 kap.

27 §

Förvärvarens skyldighet att besvara preciserande frågor

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

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

28 §

Fusion och delning

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

5 kap.

Personalrepresentation i arbetsgivarens förvaltning

29 §

Personalens förvaltningsrepresentation

I syfte att utveckla arbetsgivarens verksamhet, effektivisera samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och öka personalens möjligheter till inflytande har personalen rätt

att inom arbetsgivarens beslutande, verkställande, övervakande och rådgivande förvaltningsorgan delta i behandlingen av viktiga frågor som gäller arbetsgivarens affärsverksamhet och ekonomi samt personalens ställning (*personalens förvaltningsrepresentation*) i enlighet med detta kapitel.

I första hand ska arbetsgivaren och personalen avtala om personalens förvaltningsrepresentation. Om avtal inte nås, ska personalens förvaltningsrepresentation på yrkande av personalen genomföras i enlighet med 31 §. Samarbetsombudsmannen kan på ansökan bevilja tillstånd att avvika från sättet att genomföra personalens förvaltningsrepresentation.

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

30 §

Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på avtal

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

Genom avtal enligt 1 mom. får avvikelser dock inte göras från 32, 37, 40 och 46 § eller från vad som särskilt föreskrivs om ansvar för medlemmarna i respektive organ. Dessutom ska personalens förvaltningsrepresentation genomföras i organ som behandlar viktiga frågor som gäller affärsverksamheten och ekonomin samt personalens ställning.

Avtalet om personalens förvaltningsrepresentation ska ingås skriftligt. Avtalet kan gälla för viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren och av ovannämnda personalgrupper.

Om det är fråga om en koncern och varje företags i 1 mom. avsedda parter avtalar om det, kan personalens förvaltningsrepresentation genomföras på koncernnivå. Vad som i detta kapitel föreskrivs om arbetsgivaren och företaget gäller också koncernen.

31 §

Personalens förvaltningsrepresentation som grundar sig på lag

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

Personalen förvaltningsrepresentanter utses utöver de medlemmar som arbetsgivaren väljer till organet i fråga. Personalens förvaltningsrepresentanter kan utgöra högst en fjärdedel av antalet övriga medlemmar i organet, dock så att det alltid utses minst en och högst fyra representanter för personalen. Personalens förvaltningsrepresentanter har samma mandatperiod som organets övriga medlemmar. Om den maximala mandattiden inte har bestämts, är den tre år.

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

också genomföras senare, dock senast ett år efter det att krav på ändring av personalens förvaltningsrepresentation har framförts.

Trots vad som föreskrivs i denna paragraf kan på de villkor som anges i 30 § överenskommelse träffas om ändring av personalens förvaltningsrepresentation så att den grundar sig på avtal.

32 §

Behörighet och utträde för personalens förvaltningsrepresentant

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

Om personalens förvaltningsrepresentant förlorar den behörighet som avses i 1 mom., avsäger sig sitt uppdrag eller är förhindrad att sköta det, ska han eller hon ersättas av sin personliga suppleant till dess att en ny ordinarie medlem har valts eller hindret upphör.

33 §

Val av personalens förvaltningsrepresentanter

Om överenskommelse om val av personalens förvaltningsrepresentanter inte kan nås mellan personalgrupperna, ska representanterna väljas med iakttagande i tillämpliga delar av de bestämmelser om tillvägagångssättet vid val av arbetarskyddsfullmäktig som ingår i 30 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Kandidaterna för de val som avses i 1 mom. ställs upp av personalgrupperna.

34 §

Rättigheter, skyldigheter och ansvar för personalens förvaltningsrepresentant

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

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

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

6 kap.

Särskilda bestämmelser

35 §

Befrielse från arbetet samt ersättningar

En företrädare för personalen har rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning. En företrädare

för personalen har rätt att få befrielse från arbetet även för till uppdraget omedelbart avslutna förberedelser bland företrädarna. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen ska komma överens om tidpunkterna för utbildning. Arbetsgivaren ska ersätta inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. I fråga om annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall ska i varje enskilt fall överenskommas mellan företrädaren för personalen i fråga och arbetsgivaren.

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

Vad som föreskrivs i 1 mom. tillämpas också på personalens förvaltningsrepresentant. Rätten till befrielse från arbetet gäller dock utbildning som avses i 34 § i stället för samarbetsutbildning. Om personalens förvaltningsrepresentant utanför sin ordinarie arbetstid deltar i möten för företagsorgan är företaget skyldigt att betala honom eller henne ersättning för de motiverade kostnader som orsakas av mötesdeltagandet samt mötesarvoden.

36 §

Rätt att anlita sakkunniga

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

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på personalens förvaltningsrepresentation i företagsorgan enligt 5 kap.

37 §

Uppsägningskydd

På uppsägningskyddet för förtroendemän, förtroendeombud och samarbetsombud som är i 5 § 1–3 mom. avsedd företrädare för personalen tillämpas vad som i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om uppsägningskyddet för förtroendemän och förtroendeombud. Detsamma gäller personalens förvaltningsrepresentant enligt 5 kap. i denna lag och dennes suppleant i arbetsgivarens förvaltning.

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 arbets- och näringsbyrå, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

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

Ett i 1 och 2 mom. avsett avtal har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). En arbetsgivare som är bunden av avtalet får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare som inte är bundna av avtalet men som hör till en i avtalet avsedd personalgrupp.

39 §

Förhållande till kollektivavtalets förhandlingsbestämmelser

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

40 §

Sekretess

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

- 1) uppgifter om företagshemligheter,
- 2) sådana uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning och vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent,
- 3) uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang vilkas spridning vore ägnad att skada arbetsgivaren eller dennes kompanjon eller kontrahent, samt
- 4) uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller annars honom eller henne personligen, om inte den till vars skydd tystnadsplikten har föreskrivits har gett sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut.

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

Tystnadsplikten förutsätter att

- 1) arbetsgivaren har visat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig vilka uppgifter som omfattas av företagshemligheten,
- 2) arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren och företrädaren för personalen samt en i 36 § avsedd sakkunnig att de uppgifter som avses i 1 mom. 2 och 3 punkten är sekretessbelagda, och
- 3) arbetstagaren och företrädaren för personalen har underrättat de arbetstagare som avses i 2 mom. eller deras företrädare om tystnadsplikten.

Tystnadsplikten gäller hela den tid anställningsförhållandet för de personer som avses i 1 mom. är i kraft.

Bestämmelserna i 1 och 3 mom. om tystnadsplikt för företrädare för personalen tillämpas också på uppdrag enligt 5 kap. som personalens förvaltningsrepresentant har i företagsorgan, om det inte särskilt föreskrivs något annat om tystnadsplikt för medlemmarna eller suppleanterna i respektive organ.

41 §

Undantag från arbetsgivarens informationsskyldighet

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

Denna paragraf tillämpas inte på personalens förvaltningsrepresentation i företagets organ enligt 5 kap.

42 §

Arbetsrådets utlåtande

Bestämmelser om arbetsrådets utlåtanden om huruvida denna lag ska tillämpas på ett företag eller en sammanslutning finns i lagen om arbetsrådet och om vissa tillstånd till undantag inom arbetarskyddet (400/2004).

43 §

Tillsyn

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

44 §

Gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iakttä 17–23 §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförs till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 35 000 euro.

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

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

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

Arbetstagarens rätt till gottgörelse förfaller, om talan medan anställningsförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Efter att anställningsförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om inte talan i saken väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde.

45 §

Justering av gottgörelsebeloppet

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 44 § 1 mom. justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

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

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

- 1) 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 §.

Bestämmelser om straff för kränkning av rättigheterna för företrädare för personalen som avses i 5 § och för personalens förvaltningsrepresentanter som avses i 5 kap. finns i 47 kap. 4 § i strafflagen (39/1889). På ansvarsfördelningen mellan arbetsgivaren och dennes företrädare tillämpas 47 kap. 7 § i strafflagen.

Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 40 § döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. i strafflagen, om inte strängare straff för gärningen föreskrivs någon annanstans än i 38 kap. 1 § i den lagen.

7 kap.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

47 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2022.

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

Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de bestämmelser i lagen om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag eller till de bestämmelser i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, ska i stället för de bestämmelserna denna lag tillämpas. Om det i någon annan lag eller förordning hänvisas till de bestämmelser i 9 a–9 f § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning som gällde vid ikraftträdandet av denna lag, ska i stället för de bestämmelserna lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och europeiska kooperativa föreningar samt vid gränsöverskridande fusion och gränsöverskridande delning av bolag tillämpas.

Övergångsbestämmelse

Ett ärende enligt 12 § som behandlats eller tillämpas i företaget eller sammanslutningen vid ikraftträdandet av denna lag behöver inte behandlas i dialog till den del det har behandlats eller utarbetats före ikraftträdandet, om det inte i ärendet tas ett initiativ enligt 13 § eller om inte något annat föreskrivs i någon annan lag.

Om det före ikraftträdandet av denna lag har tagits ett i 21 § i lagen om samarbete inom företag avsett initiativ, ett i 27 § i den lagen avsett förhandlingsinitiativ, ett i 35 § i den lagen avsett initiativ av en arbetsgivare eller en i 45 § i den lagen avsedd framställning om förhandlingar, tillämpas den lag som gällde vid ikraftträdandet.

I fråga om avtal om ett ärende enligt 27 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag och som gäller tills vidare är uppsägningstiden sex månader, om inte någon annan uppsägningstid har avtalats.

De personal- och utbildningsplaner som avses i 16 § i lagen om samarbete inom företag ska omarbetas så att de motsvarar kraven i 9 § i denna lag inom 12 månader från ikraftträdandet av denna lag.

De arrangemang för personalrepresentation som avses i 1–9 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning ska omarbetas så att de motsvarar kraven i 5 kap. i denna lag inom 18 månader från ikraftträdandet av denna lag.

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

Helsingfors den 30 december 2021

Republikens President

Sauli Niinistö

Arbetsminister Tuula Haatainen