

**Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till
ändring av de arbetsrättsliga stadganden som har samband
med avtalet om det Europeiska ekonomiska samarbetsom-
rådet**

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

Avsikten med propositionen är att i anslutning till avtalet om det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet vidta ändringar i arbetslagstiftningen på så sätt att de minimi krav kan tillfredsställas, som EG-rådets direktiv om kollektiv uppsägning samt direktiv om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter ger uttryck för. Avsikten är också att i viss utsträckning ändra lagstiftningen på det sätt som EG-rådets förordning om arbetskraftens fria rörlighet förutsätter.

I propositionen föreslås att lagen om arbetsavtal ändras till den del den avser fördelningen av ansvaret mellan överlåtaren och mottagaren

samt vad gäller uppsägning av arbetsavtal i anslutning till överlåtelse av rörelse. I propositionen föreslås vidare att i lagen om samarbete inom företag stadgandena om tillämpningsområdet, meddelanden till arbetskraftsmyndigheterna samt arbetsgivares informationsskyldighet ändras. Likaså föreslås en ändring av stadgandena om behörighet för styrelse medlem och revisor som avses i personalfondslagen och för personalrepresentant som avses i lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning.

Lagarna avses träda i kraft samtidigt som EES-avtalet.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Rådets direktiv av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiv uppsägning (75/129/EEG)

Direktivet om kollektiv uppsägning finns i EES-avtalets bilaga XVIII, som nämns i artikel 68 i avtalet.

1.1. Innehållet i direktivet

Direktivet om kollektiv uppsägning innehåller bestämmelser om förfarandet vid uppsäg-

ning i de fall då arbetstagare uppsägs av ekonomiska skäl eller av produktionsorsaker. Direktivets tillämpningsområde har avgränsats utgående från företagets storlek och antalet anställda som skall sägas upp. Direktivet tillämpas inte på arbetsavtal för viss tid, anställda inom offentlig-rättsliga samfund eller offentliga inrättningar, manskap på sjöfartyg eller på arbetsförhållanden som upphör på grund av konkurs.

Direktivet innehåller bestämmelser om förhandlingsförfarandet, såsom förhandlingsparterna samt den information som skall ges åt företrädarna för arbetstagarnas representanter. I direktivet finns också bestämmelser om ar-

betsgivarens skyldighet att upplysa myndigheterna om vissa i direktivet närmare specificerade omständigheter. Enligt direktivet kopplas tidpunkten för när en uppsägning träder i kraft till att en viss tid som förlutit från det att myndigheterna givits ett meddelande.

1.2. Genomförande av de ändringar direktivet förutsätter

Det är naturligtast att göra de ändringar direktivet om kollektiv uppsägning förutsätter genom en ändring av lagen om samarbete inom företag (samarbetslagen, 725/78), eftersom denna lag innehåller de lagrum som skall tillämpas då man skär ner på arbetskraften, bland annat lagrummen om arbetsgivarens informations-skyldighet, förhandlingsframställning och förhandlingsförfarandet. Dessa uppfyller långt de krav direktivet uppställer. Också den omständigheten att den innehåller stadganden om förfarandet speciellt i de situationer då man förhandlar om ärenden som kollektivt gäller alla eller ett flertal anställda i företaget talar för att ändringar görs i samarbetslagen. På dessa grunder föreslås att de ändringar direktivet om kollektiv uppsägning förutsätter beträffande förfarings sättet vid dylika görs i samarbetslagen.

2. Rådets direktiv av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (77/187/EEG)

Direktivet om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter finns i EES-avtalets bilaga XVIII, som nämns i artikel 68 i avtalet.

2.1. Innehållet i direktivet

Genom direktivet regleras tryggheten i arbetsförhållanden i samband med att ett företag, verksamheter eller delar av verksamheter på gemenskapens territorium överläts eller fusioneras. Direktivets tekniska definitioner på överlåtare, mottagare och arbetstagarnas repre-

sentanter står inte i strid med finsk lagstiftning. Direktivet tillämpas inte på överlåtelse av aktier i ett bolag eller vid konkurs i ett företag.

Direktivet innehåller bestämmelser om hur överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett arbetsförhållande övergår på mottagaren. Vidare innehåller direktivet bestämmelser om arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagare i samband med överlåtelse av företag samt om överlåtarens och mottagarens skyldighet att lämna information och förhandla om omständigheter i anslutning till överlåtelse av rörelse.

2.2. Genomförande av de ändringar direktivet medför

Bestämmelserna i direktivet förutsätter en ändring av stadgandena i lagen om arbetsavtal (320/70) till den del lagen gäller fördelningen av överlåtarens och mottagarens ansvar i samband med överlåtelse av rörelse. Direktivet förutsätter också en ändring av stadgandena i lagen om arbetsavtal beträffande såväl uppsägning av ett arbetsavtal på viss tid som uppsägning av förtroendeman i samband med överlåtelse av rörelse. Bestämmelserna om arbetsgivarens informationsskyldighet föreslås införd genom en ändring av samarbetslagen.

3. Rådets förordning av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen (1612/68/EEG)

Förordningen om arbetskraftens fria rörlighet ingår i EES-avtalets bilaga V, som nämns i artikel 28 i avtalet.

Förordningen om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen innehåller bestämmelser som avser att avlägsna diskriminering på grund av nationalitet av arbetstagare, som är medborgare i EG-medlemsstaterna. Bestämmelserna i förordningen syftar också till att för arbetstagare och självständiga yrkesutövare avlägsna sådana hinder som försvårar fri rörlighet och vistelse på medlemsstats territorium, i samband med övergång till en arbetsplats i en annan stat. Av denna orsak föreslås att i stadgandena om behörighet för i personalfondslagen (814/89) avsedd styrelsemedlem och i lagen om personalrepresentation i företagens

förvaltning (725/90) avsedd personalrepresentant slopas begränsningarna på grund av medborgarskap.

4. Ärendets beredning och remissutlåtanden

Propositionen har beretts i samråd med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. I propositionen har i enlighet med EES-avtalet de EG-stadganden beaktats som är givna före

den 31 juli 1991. Om de ändringar av stadgandena om arbetsmiljön som ansluter sig till EES-avtalet avläts en separat regeringsproposition.

5. Propositionens organisatoriska och ekonomiska verkningar

Propositionen har inte nämnvärda organisatoriska eller ekonomiska verkningar.

DETALJMOTIVERING

1. Motivering till lagförslagen

1.1. Lagen om arbetsavtal

7 §. *Överlåtelse av rättigheter. Överlåtelse av arbetsgivares rörelse.* Enligt artikel 3 i direktivet om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter övergår överlåtarens rättigheter och skyldigheter som föranleds av arbetsavtalet eller arbetsförhållandet till mottagaren i samband med överlåtelse av rörelse. Medlemsstat kan dock stadga att överlåtaren alltjämt har skyldigheter i förhållande till arbetstagaren.

Enligt 7 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal övergår vid överlåtelse av rörelse arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter omedelbart till den nya ägaren. Arbetstagarens fordringar som förfallit till betalning före överlåtelsen övergår dock inte till den nya ägaren utan överlåtaren svarar för dessa. Då enligt direktivet överlåtarens alla rättigheter och skyldigheter, med undantag av företagsvis tecknade tilläggs pensioner, övergår till mottagaren och då direktivet där till ger möjlighet till att bibehålla ansvaret hos överlåtaren vid sidan av mottagaren föreslås att 7 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal ändras så att också mottagaren vid sidan av överlåtaren förblir ansvarig för sådan av arbetsförhållandet härflytande löne- eller annan fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren och mottagaren svarar solidariskt mot arbetstagaren för hela beloppet av

sådan fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen. Om överlåtaren och mottagaren inte överenskommit om att fördela sitt ansvar på annat sätt svarar överlåtaren mot mottagaren för sådan arbetstagares fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen.

Då den föreslagna ändringen av 2 mom. inte avses ändra rådande rättsläge i samband med överlåtelse av konkursbo, föreslås det att till 7 § fogas ett nytt 3 mom., enligt vilket det som stadgas i 2 mom. inte gäller överlåtelse av rörelse i samband med konkurs.

40 §. *Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse.* Enligt artikel 4 i direktivet om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter är överlåtelse av rörelse inte i sig en grund att säga upp en arbetstagare. Uppsägningen, som kan verkställas av antingen överlåtaren eller mottagaren, skall grunda sig på ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl som förutsätter ändringar i arbetskraften. Om en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal till följd av en avsevärd försämring av arbetsförhållandena på grund av överlåtelsen, anses arbetsgivaren ansvarig för att arbetsavtalet upphör.

Enligt 36 § i lagen om arbetsavtal upphör ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid vid den avtalade arbetsperiodens utgång och kan inte uppsägas. Enligt 40 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal har mottagaren dock en särskild rätt att inom en månad från överlåtelsen säga

upp också ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid, om överlåtelsen ger motiverad anledning till detta. En ändring av ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid så att det blir beroende av uppsägning är enligt EG-domstolens praxis (till exempel Kommissionen v. Belgien, 237/84) inte möjlig i samband med överlåtelse av rörelse. Av denna orsak föreslås att i 40 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal stadgandena om arbetsavtal för viss tid slopas.

Enligt 37 § 5 mom. får arbetstagarens arbetsavtal inte sägas upp av arbetsgivaren på grund av havandeskap. Arbetstagarens arbetsavtal får inte heller sägas upp under särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet så att avtalet upphör då nämnda ledighet börjar eller medan den varar. Högsta domstolen har i sitt utslag 1982 II 99 konstaterat att stadgandet i 40 § 2 mom. åsidosätter det uppsägningsskydd som baser sig på arbetstagarens moderskapsledighet. Då överlåtelse av rörelse enligt EG-domstolens praxis inte berättigar till minskning av det särskilda skydd som beviljats arbetstagaren, föreslås det att till 40 § 2 mom. fogas en hänvisning till 37 § 5 mom.

Enligt 40 § 4 mom. i lagen om arbetsavtal har arbetsgivaren i samband med överlåtelse av rörelse rätt att under de förutsättningar som stadgas i momentet uppsäga en förtroendemans arbetsförhållande utan sådan grund som avses 53 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal. Då det enligt EG-domstolens ovanrelaterade praxis inte är möjligt att i samband med överlåtelse av rörelse inskränka på en sådan särskild anställningstrygghet föreslås att 40 § 4 mom. upphävs.

1.2. Lagen om samarbete inom företag

2 §. *Tillämpningsområde.* Enligt artikel 1 i direktivet om kollektiv uppsägning tillämpas direktivet vid uppsägning av arbetstagare av skäl som inte beror på dem själva, då under en period av 30 dagar uppsägs

— minst 10 arbetstagare i företag som normalt sysselsätter flera än 20 men färre än 100 arbetstagare eller

— minst 10 procent av arbetstagarna i företag som normalt sysselsätter minst 100 men färre än 300 arbetstagare eller

— minst 30 arbetstagare i företag som normalt sysselsätter minst 300 arbetstagare.

Direktivets bestämmelser kan också enligt den i artikel 1 ingående valregeln, som rör tillämpningsområdet, tillämpas på situationer då företaget under 90 dagar säger upp minst 20 arbetstagare oberoende av antalet arbetstagare företaget normalt sysselsätter. Tillämpningsområdet för samarbetslagen är för sin del avgränsat att gälla företag, vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till minst 30 personer.

I 6 § i samarbetslagen stadgas de ärenden som hör till samarbetsförhandlingens område. Då ärendena i anslutning till uppsägning av personalen utgör endast ett av de ärenden som hör till samarbetsförhandlingens område, är det inte skäl att göra den ändring av tillämpningsområdet som direktivet om kollektiv uppsägning förutsätter mera omfattande än nödvändigt med tanke på genomförande av direktivet.

Enligt det första alternativet gäller direktivet endast sådana verkställda eller planerade kollektiva uppsägningar som avser att minska personalen med minst 10 arbetstagare. I samarbetslagen är förhandlingsskyldigheten inte knuten till antalet arbetstagare som sägs upp. En arbetsgivare med minst 30 arbetstagare är alltså enligt gällande lag alltid skyldig att förhandla i enlighet med samarbetslagen då uppsägningar skall verkställas av ekonomiska skäl eller av produktionsorsaker.

Eftersom direktivet förutsätter att förhandlingar förs och upplysningar lämnas också i företag, där personalen uppgår till minst 20, föreslås att samarbetslagen blir tillämplig i företag som sysselsätter minst 20 men färre än 30 arbetstagare, i de fall då minst 10 arbetstagare sägs upp. Arbetsgivarens skyldigheter enligt samarbetslagen är mera vittomfattande än de skyldigheter direktivet uppställer, bland annat när det gäller förhandlingstiderna och förpliktelsen att betala gottgörelse som en följd av att lagen inte iakttagits. Av denna orsak föreslås att 8 och 15 a §§ inte skall tillämpas i dessa fall. Därför föreslås att till 2 § samarbetslagen fogas ett nytt 2 mom. Enligt detta tillämpas denna lag, med undantag av dess 8 och 15 a §§, på sådana i 6 § 3 b punkten avsedda uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl samt på utbildnings- och omplaceringslösningar i anslutning till dem även i företag, vars personal i arbetsförhållande uppgår till minst 20 men färre än 30 personer, då arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare.

7 b §. *Meddelande till arbetskraftsmyndighe-*

terna. Enligt artikel 3 i direktivet om kollektiv uppsägning skall arbetsgivaren skriftligt meddela myndigheterna om alla planer på kollektiv uppsägning av arbetskraften. Meddelandet skall också innehålla upplysningar om förhandlingarna och speciellt om orsakerna till uppsägningarna, uppsägningarnas antal, antalet personal som normalt sysselsätts och tiden inom vilken man avser verkställa uppsägningen. Företrädarna för arbetstagarna skall erhålla en kopia av meddelandet till myndigheterna.

I samarbetslagens 7 b § är meddelandet till arbetskraftsmyndigheterna knutet till den förhandlingsframställning som skall göras till arbetstagersidan. Gällande lag förutsätter däremot inte att materialet från förhandlingarna lämnas till myndigheterna. Av denna orsak föreslås 7 b § ändrad så att på ärendet inverkande material från förhandlingarna av arbetsgivaren skriftligt skall lämnas till arbetskraftsmyndigheterna om det väsentligt avviker från det material som redan tidigare lämnats in till dessa myndigheter.

Enligt artikel 4 i direktivet om kollektiv uppsägning får en planerad uppsägning av arbetstagare inte träda i kraft innan 30 dagar gått sedan anmälan till myndigheterna gjordes. De i 38 § lagen om arbetsavtal stadgade uppsägningstiderna är knutna till arbetsavtalets längd och minst två månader långa. I kollektivavtalen avtalas i allmänhet om uppsägningstider av motsvarande längd. Om man dessutom beaktar de minimitider som i samarbetslagen uppställts för att fullgöra förhandlingsskyldighet samt ännu det attarbetskraftsmyndigheterna bör meddelas om nedskärning av arbetskraften redan då förhandlingarna inleds, garanterar gällande system nästan utan undantag att en arbetstagares arbetsförhållande inte upphör innan 30 dagar gått sedan myndigheterna meddelats därom.

11 §. *Arbetsgivares informationsskyldighet.* Enligt artikel 2.3 i direktivet om kollektiv uppsägning skall arbetsgivaren skriftligt meddela arbetstagarnas representanter om orsakerna till uppsägningen, antalet uppsagda arbetstagare, antalet normalt sysselsatta arbetstagare och tiden inom vilken man avser att verkställa uppsägningen. I stadgandena i samarbetslagen ingår inte specifikt definierade de upplysningar som arbetsgivaren skall lämna arbetstagersidan innan den skriker till uppsägningssåtgärder. För att arbetstagarnas representanter i enlighet med målsättningarna i samarbetslagen under för-

handlingarna skall ha möjlighet att komma med konstruktiva förslag i de ärenden förhandlingarna gäller, förutsätter 7 a och 11 §§ i samarbetslagen att arbetsgivaren lämnar dem alla nödvändiga upplysningar. Sådana upplysningar är de i artikel 2 i direktivet nämnda orsakerna till minskningen av arbetskraften, antalet arbetstagare som skall uppsägas, antalet normalt sysselsatta arbetstagare och tiden inom vilken man avser att verkställa uppsägningen.

Artikel 2.3 i direktivet förutsätter dessutom att arbetsgivaren skriftligt åt arbetstagersidans företrädare lämnar det material som inverkar på behandlingen av ärendet. Då samarbetslagen inte förutsätter att annat material som skall behandlas under förhandlingarna än förhandlingsframställningen i skriftlig form lämnas åt arbetstagersidans representanter, föreslås att 11 § 1 mom. i samarbetslagen ändras så att arbetsgivaren i de fall han överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare innan samarbetsförfarandet inleds skriftligt lämnar vederbörande arbetstagare eller funktionärer samt företrädarna för personalen de upplysningar som erfordras för ärendets behandling.

Enligt direktivet skall man förhandla med företrädarna för personalen om kollektiv uppsägning. Också samarbetslagen utgår från att ärendet behandlas med vederbörande företrädare för personalen i de situationer då det ärende samarbetsförfarandet omfattar gäller arbetstagarna eller funktionärerna i någon verksamhetsenhet i allmänhet. Samarbetslagen uppfyller alltså kravet i artikel 2 i direktivet om kollektiv uppsägning.

Enligt artikel 6 i direktivet om skydd för arbetstagers rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter skall såväl överlåtaren som mottagaren meddela företrädarna för de arbetstagare överlåtelsen av rörelsen gäller orsakerna till överlåtelsen, de juridiska, ekonomiska och sociala verkningar överlåtelsen har för arbetstagarna samt vilka åtgärder som rör arbetstagarna planeras. Vidare har i direktivet bestämts att överlåtaren skall uppfylla sin informationsskyldighet i god tid före överlåtelsen.

Enligt direktivet skall också mottagaren i god tid lämna motsvarande uppgifter åt företrädarna för arbetstagarna och i vart fall innan överlåtelsen påverkar arbetstagarnas arbetsförhållanden och sysselsättning. Om överlåtaren och mottagaren planerar åtgärder, som gäller arbetstagarna, måste han i god tid innan

åtgärderna vidtas förhandla med företrädare för arbetstagarna i syfte att nå en överenskommelse i ärendet.

Samarbetslagen förpliktar inte överlåtaren av en rörelse att innan överlåtelsen äger rum meddela företrädarna för arbetstagarna om kommande förändringar. Enligt direktivet är mottagarens informationsskyldighet mera omfattande än motsvarande skyldighet enligt samarbetslagen och täcker förutom de egentliga verkningarna för personalen också orsakerna till överlåtelsen och de juridiska, ekonomiska och sociala verkningarna. Av denna orsak föreslås att i 11 § i samarbetslagen intas ett nytt 3 och 4 mom., enligt vilka informationsskyldigheten i en överlåtelssituation uppfyller kraven i artikel 6 när det gäller den part som informerar, innehållet i informationen och tidpunkten då informationen ges.

Enligt artikel 1.1 i direktivet om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter, eller delar av verksamheter tillämpas direktivet också då företag fusioneras. Av denna orsak föreslås att det till 11 § fogas ett nytt 5 mom., enligt vilket fusioner jämföras med överlåtelse av rörelse.

Då statens affärsverk inte utgör sådana offentlighetsrättsliga samfund eller inrättningar som avses i artikel 1.2 b i direktivet om kollektiv uppsägning och då samarbetslagen inte tillämpas på statens affärsverk, görs de ändringar direktivet förutsätter beträffande statens affärsverk särskilt.

1.3. Personalfondslagen och lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning

Enligt artikel 8.1 i förordningen om arbets-

kraftens fria rörlighet är arbetstagare, som är medborgare i en medlemsstat och arbetar på en annan medlemsstats territorium behörig att väljas in i de organ som företräder arbetstagarna i företaget. Den nationella lagstiftningens krav på boningsort anses enligt artikel 1 i förordningen utgöra diskriminering.

Enligt 44 § 2 mom. i personalfondslagen skall styrelsemedlem vara medlem i fonden eller höra till företagets ledning. Därtill skall han vara i Finland bosatt finsk medborgare eller medborgare i annat nordiskt land om inte arbetsministeriet beviljar undantag. Enligt 48 § 2 mom. i personalfondslagen skall minst en revisor vara en i Finland bosatt finsk medborgare eller en i 3 mom. nämnd sammanslutning. Enligt 6 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning förutsätts att personalrepresentant är i Finland bosatt finsk medborgare eller medborgare i annat nordiskt land.

Med stöd av vad som ovan anförts föreslås att begränsningarna avseende medborgarskap och boningsort i 44 och 48 §§ i personalfondslagen och 6 § i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning slopas.

2. Ikraftträdande

Lagförslagen ansluter sig till EES-avtalet och föreslås träda i kraft samtidigt som detta.

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

1.

Lag**om ändring av 7 och 40 §§ lagen om arbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/70) 40 § 4 mom., sådant detta lagrum lyder i lag av den 29 juli 1988 (723/88), varvid det nuvarande 5 mom. blir 4 mom.,
ändras 7 § 2 mom. och 40 § 2 mom., av dessa lagrum 40 § 2 mom. sådant det lyder i lag av den 29 juli 1988, samt
fogas till 7 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom. som följer:

7 §

*Överlåtelse av rättigheter.
 Överlåtelse av arbetsgivares rörelse*

 Vid överlåtelse av arbetsgivarens rörelse övergår hans rättigheter och skyldigheter omedelbart till den nya ägaren. För arbetstagares av arbetsförhållandet härflytande löne- eller annan fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen svarar dock överlåtaren och mottagaren solidariskt. Om inte annorlunda avtalats svarar i sistnämnda fall överlåtaren mot mottagaren för arbetstagarens fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen. Angående uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse stadgas i 40 §.

Vad ovan i 2 mom. stadgas gäller inte överlåtelse av rörelse i samband med konkurs.

40 §

Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse

 Vill den som rörelsen har överlåtits till inte fortsätta arbetsförhållandet, kan han inom en månad från överlåtelsen säga upp arbetsavtalet, om överlåtelsen ger motiverad anledning till detta, så att arbetsförhållandet upphör med iakttagande av uppsägningstiden enligt 38 §. Vad 37 § 5 mom. stadgar om begränsning av uppsägningsrätten gäller på motsvarande sätt också den uppsägningsgrund som nämns i denna paragraf.

Denna lag träder i kraft den 1993.

2.

Lag**om ändring av lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen om samarbete inom företag av den 22 september 1978 (725/78) 7 b § och 11 § 1 och 3 mom., av dessa lagrum 7 b § sådant det lyder i lag av den 29 juli 1988 (724/88), samt
fogas till 2 §, sådan den lyder delvis ändrad genom lag av den 1 juli 1988 (652/88) och genom lag av den 21 december 1990 (1195/90), ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2—5 mom. blir 3—6 mom., samt till 11 §, sådan den lyder delvis ändrad genom nämnda lag av den 29 juli 1988, nya 3—5 mom., varvid det ändrade 3 mom. blir 6 mom., som följer:

2 §

Tillämpningsområde

tillämpas på i 6 § 3 b punkten avsedda uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed även i företag, vars personal i arbetsför-

 Denna lag, med undantag för 8 och 15 a §§,

hållande normalt uppgår till färre än 30 men minst 20 personer, om arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare.

7 b §

Meddelande till Arbetskraftsmyndigheterna

I det fall att en förhandlingsframställning som nämns i 7 a § inbegriper åtgärder som gäller minskning av arbetskraften, skall framställningen eller de omständigheter som framgår därav meddelas skriftligen Arbetskraftsmyndigheterna för kännedom då förhandlingarna inleds, om inte motsvarande upplysningar har lämnats tidigare i något annat sammanhang. Om det material som uppkommit under förhandlingarna väsentligt avviker från det redan tidigare lämnade materialet skall arbetsgivaren lämna även detta material till Arbetskraftsmyndigheterna.

11 §

Arbetsgivares informationskyldighet

Arbetsgivaren skall innan samarbetsförfarande inleds lämna vederbörande arbetstagare eller funktionärer samt vederbörande företrä-

dare för personalen de uppgifter som behövs för ärendets behandling. Uppgifterna skall lämnas skriftligen, om arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare.

Överlåtaren och mottagaren av rörelsen skall meddela företrädarna för de av sina arbetstagare som överlåtelsen berör:

- 1) orsakerna till överlåtelsen,
- 2) de juridiska, ekonomiska och sociala verkningarna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt
- 3) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren skall lämna de i 3 mom. avsedda upplysningarna åt företrädarna för sina arbetstagare i god tid innan överlåtelsen verkställs.

Vad som ovan stadgas om överlåtelse gäller också fusionering.

I tvåspråkiga kommuner är arbetsgivaren skyldig att lämna de i 1—5 mom. nämnda upplysningarna och utredningarna på landets båda språk, om antalet personer som bildar den språkliga minoriteten är minst tio och utgör över tio procent av personalen.

Denna lag träder i kraft den 1993.

3.

Lag

om ändring av 44 och 48 §§ personalfondslagen

I enlighet med riksdagens beslut ändras 44 § 2 mom. och 48 § 2 mom. personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/89) som följer:

44 §

Styrelsen

Varje styrelsemedlem skall vara medlem i fonden eller höra till företagens ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

48 §

Revisorer

Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud kan inte vara revisor.

Denna lag träder i kraft den 1993.

4.

L a g**om ändring av lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 6 § lagen den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagens förvaltning
(725/90) samt
fogas före 6 § en ny mellanrubrik som följer:

Personalrepresentanterna

6 §

Personalrepresentantens behörighet

Personalrepresentanten skall stå i arbetsförhållande till företaget samt vara myndig och

inte vara försatt i konkurs eller ha meddelats näringsförbud.

Denna lag träder i kraft den 1993.

Nådendal den 26 juni 1992

Republikens President**MAUNO KOIVISTO****Arbetsminister *Ilkka Kanerva***

1.

Lag**om ändring av 7 och 40 §§ lagen om arbetsavtal**

I enlighet med riksdagens beslut
upphävs i lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/70) 40 § 4 mom., sådant detta lagrum lyder i lag av den 29 juli 1988 (723/88), varvid det nuvarande 5 mom. blir 4 mom.,
ändras 7 § 2 mom. och 40 § 2 mom., av dessa lagrum 40 § 2 mom. sådant det lyder i lag av den 29 juli 1988, samt
fogas till 7 § ett nytt 3 mom., varvid det nuvarande 3 mom. blir 4 mom. som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

7 §

*Överlåtelse av rättigheter.
 Överlåtelse av arbetsgivares rörelse*

Vid överlåtelse av arbetsgivares rörelse övergår hans rättigheter och skyldigheter omedelbart till den nya ägaren. Denne svarar likväldigt för arbetstagares av arbetsförhållandet härflytande löne- eller annan fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen. Angående uppsägningsrätt i dylika fall stadgas i 40 §.

Vid överlåtelse av arbetsgivarens rörelse övergår hans rättigheter och skyldigheter omedelbart till den nya ägaren. *För arbetstagares av arbetsförhållandet härflytande löne- eller annan fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen svarar dock överlåtaren och mottagaren solidariskt. Om inte annorlunda avtalats svarar i sistnämnda fall överlåtaren mot mottagaren för arbetstagarens fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen. Angående uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse stadgas i 40 §.*

Vad ovan i 2 mom. stadgas gäller inte överlåtelse av rörelse i samband med konkurs.

40 §

Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse

Vill den som rörelsen har överlåtits till inte fortsätta arbetsförhållandet, kan han inom en månad från överlåtelsen säga upp arbetsavtalet, om överlåtelsen ger motiverad anledning till detta, så att arbetsförhållandet upphör med iakttagande av uppsägningstiden, enligt 38 § eller, om arbetsavtalet har ingåtts för viss tid, med iakttagande av två månaders uppsägningstid. Den tidigare ägaren är ansvarig för förlust av löneförmåner på grund av uppsägning av ett arbetsavtal för viss tid.

Arbetsavtal som gäller enligt kollektivavtal utsedd huvudförtroendeman, förbindelseman, yrkesgrupps eller arbetsavdelnings förtroendeman

40 §

Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse

Vill den som rörelsen har överlåtits till inte fortsätta arbetsförhållandet, kan han inom en månad från överlåtelsen säga upp arbetsavtalet, om överlåtelsen ger motiverad anledning till detta, så att arbetsförhållandet upphör med iakttagande av uppsägningstiden enligt 38 §. *Vad 37 § 5 mom. stadgar om begränsning av uppsägningsrätten gäller på motsvarande sätt också den uppsägningsgrund som nämns i denna paragraf.*

(4 mom. upphävs)

Gällande lydelse

eller arbetarskyddsfullmäktig eller motsvarande företrädare för personalen kan i anslutning till överlåtelsen av rörelsen dock sägas upp endast under de i 53 § 2 mom. nämnda förutsättningarna, om inte den till vilken rörelsen överlåtits bedriver affärsverksamheten uteslutande med hjälp av familjemedlemmars arbetskraft. Om arbetsgivaren inte har i detta moment nämnt rätt att säga upp arbetsavtal för personalens företrädare, och en familjemedlem som har den yrkeskunnighet, som de av personalens företrädare utförda arbetsuppgifterna förutsätter, kommer att utföra samma arbete som personalens företrädare har utfört, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda honom annat sådant arbete inom företaget som närmast motsvarar hans yrkeskunnighet.

Föreslagen lydelse

Denna lag träder i kraft den
1993.

2.**Lag****om ändring av lagen om samarbete inom företag**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen om samarbete inom företag av den 22 september 1978 (725/78) 7 b § och 11 § 1 och 3 mom., av dessa lagrum 7 b § sådant det lyder i lag av den 29 juli 1988 (724/88), samt fogas till 2 §, sådan den lyder delvis ändrad genom lag av den 1 juli 1988 (652/88) och genom lag av den 21 december 1990 (1195/90), ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2—5 mom. blir 3—6 mom., samt till 11 §, sådan den lyder delvis ändrad genom nämnda lag av den 29 juli 1988, nya 3—5 mom., varvid det ändrade 3 mom. blir 6 mom., som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse***2 §***Tillämpningsområde*

Denna lag, med undantag för 8 och 15 a §§, tillämpas på i 6 § 3 b punkten avsedda uppsägningar som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl samt utbildnings- och omplaceringsavgöranden i samband därmed även i företag, vars personal i arbetsförhållande normalt uppgår till färre än 30 men minst 20 personer, om arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare.

Gällande lydelse

7 b §

Meddelande till arbetskrafts myndigheterna

I det fall att en förhandlingsframställning som nämns i 7 a § inbegriper åtgärder som gäller minskning av arbetskraften, skall framställningen eller de omständigheter som framgår därav meddelas arbetskraftsmyndigheterna för kännedom då förhandlingarna inleds, om inte motsvarande upplysningar har lämnats tidigare i något annat sammanhang.

11 §

Arbetsgivares informationsskyldighet

Arbetsgivare skall innan samarbetsförfarande inleds lämna vederbörande arbetstagare eller funktionärer samt vederbörande företrädare för personalen de uppgifter som erfordras för ärendets behandling.

I tvåspråkiga kommuner är arbetsgivare skyldig att lämna de i 1 och 2 mom. avsedda upplysningarna och utredningarna på landets båda språk, såvida antalet personer som bildar den språkliga minoriteten är minst tio och utgör över tio procent av personalen.

Föreslagen lydelse

7 b §

Meddelande till arbetskraftsmyndigheterna

I det fall att en förhandlingsframställning som nämns i 7 a § inbegriper åtgärder som gäller minskning av arbetskraften, skall framställningen eller de omständigheter som framgår därav *skriftligen* meddelas arbetskraftsmyndigheterna för kännedom då förhandlingarna inleds, om inte motsvarande upplysningar har lämnats tidigare i något annat sammanhang. *Om det material som uppkommit under förhandlingarna väsentligt avviker från det redan tidigare lämnade materialet skall arbetsgivaren lämna även detta material till arbetskraftsmyndigheterna.*

11 §

Arbetsgivares informationsskyldighet

Arbetsgivaren skall innan samarbetsförfarande *inleds* lämna vederbörande arbetstagare eller funktionärer samt vederbörande företrädare för personalen de uppgifter som *behövs* för ärendets behandling. *Uppgifterna skall lämnas skriftligen, om arbetsgivaren överväger en uppsägning av minst 10 arbetstagare.*

Överlåtaren och mottagaren av rörelsen skall meddela företrädarna för de av sina arbetstagare som överlåtelsen berör:

- 1) orsakerna till överlåtelsen,*
- 2) de juridiska, ekonomiska och sociala verkningarna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt*
- 3) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.*

Överlåtaren skall lämna de i 3 mom. avsedda upplysningarna åt företrädarna för sina arbetstagare i god tid innan överlåtelsen verkställs.

Vad som ovan stadgas om överlåtelse gäller också fusionering.

I tvåspråkiga kommuner är arbetsgivaren skyldig att lämna de i 1—5 mom. nämnda upplysningarna och utredningarna på landets båda språk, om antalet personer som bildar den språkliga minoriteten är minst tio och utgör över tio procent av personalen.

Denna lag träder i kraft den 1993.

3.

Lag**om ändring av 44 och 48 §§ personalfondslagen**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 44 § 2 mom. och 48 § 2 mom. personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/89)
som följer:

Gällande lydelse

44 §

Styrelsen

Varje styrelsemedlem skall vara medlem i fonden eller höra till företagets ledning *och, om arbetsministeriet inte medger undantag, vara bosatt i Finland och medborgare här i landet eller i ett annat nordiskt land.* Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

48 §

Revisorer

Minst en revisor skall vara *en i Finland bosatt finsk medborgare eller en i 3 mom. nämnd sammanslutning.* Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud kan inte vara revisor.

Föreslagen lydelse

44 §

Styrelsen

Varje styrelsemedlem skall vara medlem i fonden eller höra till företagets ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

48 §

Revisorer

Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud kan inte vara revisor.

*Denna lag träder i kraft den
1993.*

4.

Lag**om ändring av lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning**

I enlighet med riksdagens beslut
ändras 6 § lagen den 24 augusti 1990 om personalrepresentation i företagets förvaltning
(725/90), samt
fogas före 6 § en ny mellanrubrik som följer:

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Personalrepresentanterna behörighet

Personalrepresentanterna skall stå i arbetsförhållande till företaget samt vara myndiga, i Finland bosatta finska medborgare eller medborgare i något annat nordiskt land som inte är försatta i konkurs eller har meddelats näringsförbud.

Personalrepresentanterna

6 §

Personalrepresentantens behörighet

Personalrepresentanten skall stå i arbetsförhållande till företaget samt vara myndig och inte vara försatt i konkurs eller ha meddelats näringsförbud.

Denna lag träder i kraft den
1993.
