

# FINLANDS FÖRFATTNINGSSAMLING

2007

Utgiven i Helsingfors den 23 april 2007

Nr 449—458

## INNEHÅLL

| Nr  |  | Sidan |
|-----|--|-------|
| 449 | Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare .....  | 1419  |
| 450 | Lag om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare .....   | 1426  |
| 451 | Lag om ändring av lagen om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster .....   | 1427  |
| 452 | Lag om ändring av 80 § i inkomstskattelagen .....  | 1428  |
| 453 | Lag om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen .....  | 1429  |
| 454 | Lag om ändring av 9 § i lagen om studieledighet .....  | 1430  |
| 455 | Lag om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice .....  | 1431  |
| 456 | Lag om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård .....  | 1432  |
| 457 | Lag om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet .....   | 1433  |
| 458 | Jord- och skogsbruksministeriets meddelande om jord- och skogsbruksministeriets förordning om ändring av jord- och skogsbruksministeriets förordning om villkoren för stöd för energigrödor 2006 ..... | 1434  |

## Nr 449

### Lag

#### om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

Given i Helsingfors den 13 april 2007

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

#### 1 §

##### *Lagens syfte*

Syftet med denna lag är att främja samarbetet mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Syftet med samarbetet är att ge arbetstagarna möjlighet att i samförstånd med arbetsgivaren delta i utvecklandet av kommunens verksamhet och ge arbetstagarna möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och arbetskollektiv samt att samtidigt främja ett gott resultat i fråga om den kommunala serviceproduktio-

nen och kvaliteten på arbetstagarnas arbetsliv.

#### 2 §

##### *Tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på samarbetet mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Vad som i denna lag bestäms om kommuner tillämpas också på samkommuner.

I denna lag avses med arbetstagare den som står i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande till en kommun.

RP 267/2006  
AjUB 17/2006  
RSv 308/2006

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG; EGT nr L 80, 23.3.2002 s. 29  
Rådets direktiv 98/59/EG; EGT nr L 225, 12.8.1998 s. 16  
Rådets direktiv 2001/23/EG; EGT nr L 82, 22.3.2001 s. 16  
Rådets direktiv 97/81/EG; EGT nr L 14, 20.1.1998 s. 9  
Rådets direktiv 1999/70/EG; EGT nr L 175, 10.7.1999 s. 43

## 3 §

*Samarbetsparter*

Parter i samarbete enligt denna lag är kommunen som arbetsgivare och de som är anställda hos kommunen. I samarbetet deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som skall behandlas vid samarbetsförfarandet och hans eller hennes chef eller en företrädare för personalgruppen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt en företrädare för arbetsgivaren. I samband med överlåtelse av rörelse kan även förvärvaren av rörelse vara samarbetspart.

Vid samarbetsförhandlingarna kan personalen företräddas av en förtroendeman som har valts med stöd av arbets- eller tjänstekollektivavtal, av en arbetarskyddsfullmäktig eller av någon annan av personalen utsedd företrädare.

Om majoriteten av dem som hör till någon personalgrupp inte har rätt att delta i valet av den företrädare som avses i 2 mom., har de rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för högst två år i sänder, om majoriteten av dem beslutar detta. Valet av eller något annat valförfarande i fråga om samarbetsombudet ordnas av de arbetstagare som hör till majoriteten av personalgruppen så att alla som hör till denna majoritet har möjlighet att delta i valet av samarbetsombud. Också arbetstagarna i en personalgrupp som inte har valt en i 2 mom avsedd förtroendeman fastän de har rätt till det kan på motsvarande sätt välja ett samarbetsombud bland sig.

I fråga om uppsägningsskyddet för ett samarbetsombud under hans eller hennes mandatperiod gäller vad som i 38 § 2 mom. i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen (55/2001) bestäms om uppsägningsskydd för förtroendemän.

## 4 §

*Ärenden som behandlas i samarbete*

I samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen behandlas åtminstone ärenden som gäller

1) sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens servicestruktur, kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna som har betydande konsekvenser för personalens ställning,

2) principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga konsekvenser, så som anlåtande av utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse,

3) principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet, samt

4) överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder vilkas genomförande sannolikt leder till flera uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, skall åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige.

I kommunen skall årligen vid samarbetsförfarande utarbetas en sådan personalplan eller någon annan plan av vilken principerna för användningen av olika anställningsformer framgår.

## 5 §

*Samarbetsförfarande*

Innan arbetsgivaren avgör ett ärende som avses i 4 § skall arbetsgivaren med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning. Diskussionerna skall inledas i så god tid som möjligt.

Ett ärende som gäller en enskild arbetstagare behandlas i första hand mellan arbetstagaren i fråga och arbetsgivaren. På arbetstagarens begäran kan även en i 3 § avsedd företrädare för personalen delta i behandlingen av ärendet. Om ett ärende endast gäller en del av personalen, kan ärendet behandlas med berörda personer eller med företrä-

darna för ifrågavarande del av de anställda. Vittgående ärenden och ärenden som gäller personalen allmänt behandlas av det samarbetsorgan som avses i 14 §.

Dessutom tillämpas på samarbetsförfarandet vad som föreskrivs i 7 §, om det är fråga om en i 4 § 1 mom. 4 punkten avsedd nedskärning av personalen, vad som föreskrivs i 10 §, om vid samarbetsförfarandet behandlas anlåtande av hyrd arbetskraft och vad som föreskrivs i 11 §, om det är fråga om överlåtelse av rörelse.

#### 6 §

##### *Lämnande av uppgifter*

Innan samarbetsförfarande inleds skall arbetsgivaren lämna ifrågavarande arbetstagare samt deras företrädare de uppgifter som behövs för behandling av ett ärende vid samarbetsförfarande så att de i tillräcklig utsträckning kan göra sig förtroagna med och förbereda sig för det ärende som skall behandlas. Sekretessbelagda uppgifter får dock lämnas ut endast i den omfattning som det är nödvändigt för behandling av ett ärende som enligt lag skall behandlas i samarbetsförfarande. Information om någons hälsotillstånd eller personliga förhållanden eller om andra sekretessbelagda uppgifter som omfattas av skyddet för privatlivet får emellertid inte lämnas ut utan samtycke från den som uppgifterna gäller.

Kommunen skall en gång om året upplysa personalen om sysselsättningsläget och läget i fråga om verksamhet och ekonomi i kommunen samt om den sannolika utvecklingen i fråga om dessa. Kommunen skall kvartalsvis på begäran av företrädarna för personalen i syfte att klarlägga arbetskraftssituationen i kommunen ge dem en redogörelse för antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid hos kommunen.

Kommunen skall årligen på begäran av företrädarna för personalgrupperna för dem presentera en utredning om de principer som tillämpas i kommunen i fråga om anlåtande av arbetskraft på grundval av ett underleverantörsavtal enligt 2 § 1 mom. 2 punkten i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlåtande av utomstående

arbetskraft (1233/2006). Av utredningen skall framgå på vilka arbetsplatser, i vilka arbetsuppgifter och under vilka tidsperioder nämnda arbetskraft anlitas.

#### 7 §

##### *Minskning av användningen av arbetskraft*

Om arbetsgivaren överväger i 4 § 1 mom. 4 punkten avsedda åtgärder, skall arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid av minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren skriftligen lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna de uppgifter han förfogar över om

- 1) grunderna för de planerade åtgärderna,
- 2) en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid,
- 3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som blir föremål för uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid, samt

- 4) en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och överföringarna till anställning på deltid verkställs.

I samarbetsförhandlingarna deltar även en i 3 § avsedd företrädare för personalen, om permitteringen, överföringen till anställning på deltid eller uppsägningen gäller minst tre arbetstagare, eller om arbetsgivaren eller en företrädare för personalen kräver det.

#### 8 §

##### *Meddelande till arbetskraftsbyrån*

Då arbetsgivaren föreslår samarbetsförhandlingar om åtgärder som kan leda till att en arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid, skall en i 7 § 1 mom. avsedd förhandlingsframställning eller de uppgifter som framgår av den också meddelas skriftligen till arbetskraftsbyrån se-

nast när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte uppgifterna har meddelats Arbetskraftsbyrån tidigare i något annat sammanhang.

## 9 §

### *Handlingsplan och handlingsprinciper*

Efter att ha gjort en förhandlingsframställning beträffande sin avsikt att säga upp minst tio arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds lämna förträdnarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Vid beredningen av planen skall arbetsgivaren utan dröjsmål tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna utreda den offentliga Arbetskraftsservice som stödjer sysselsättandet.

Av handlingsplanen, som skall utarbetas med hänsyn till vad som föreskrivs eller till vad som avtalats genom arbets- och tjänstekollektivavtal i fråga om minskande av Arbetskraften, skall framgå den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna, förfarandet vid förhandlingarna och de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden kommer att iakttas vid användningen av tjänster enligt lagen om offentlig Arbetskraftsservice (1295/2002) samt vid främjande av arbetssökande och utbildning.

Om de uppsägningar som övervägs av arbetsgivaren gäller färre än tio arbetstagare, skall arbetsgivaren när samarbetsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper dels för att under uppsägningstiden stödja arbetstagarna i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning, dels för att stödja arbetstagarnas sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskraftsservice.

## 10 §

### *Anlitande av hyrd Arbetskraft*

Principerna för anlitande av hyrd Arbetskraft skall behandlas i samarbetsförfarande.

När arbetsgivaren överväger ett avtal om anlitande av Arbetskraft enligt 1 mom., skall arbetsgivaren meddela detta till de företrädare för personalen som företräder arbetsta-

gare vilkas arbete påverkas av det arbete som de hyrda arbetstagarna utför. Av meddelandet skall framgå antalet arbetstagare som skall anlitas, deras arbetsuppgifter och arbetsplatser, avtalstiden samt de tidsperioder under vilka nämnda Arbetskraft anlitas.

Efter att ha fått det meddelande som avses i 2 mom. har ifrågavarande företrädare för personalen rätt att senast den andra arbetsdagen efter arbetsgivarens meddelande yrka att det avtal som arbetsgivaren överväger skall behandlas vid samarbetsförhandlingar. Förhandlingarna skall föras inom en vecka efter det att yrkandet framställts. Under samarbetsförhandlingarna får arbetsgivaren inte sluta det avtal om anlitande av hyrda arbetstagare som är föremål för behandling.

En företrädare för personalen kan emellertid inte yrka på samarbetsförhandlingar enligt 3 mom., om avsikten är att anlita de hyrda arbetstagarna för arbete som kommunens personal enligt vedertagen praxis inte utför eller när det är fråga om sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att utföra med kommunens egen personal.

## 11 §

### *Överlåtelse av rörelse*

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse skall för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen utreda

1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,

2) orsakerna till överlåtelsen,

3) de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt

4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren skall lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. nämnda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren skall lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. nämnda uppgifterna senast en vecka efter det att överlåtelsen har skett.

## 12 §

*Initiativrätt för företrädaren för personalen*

Om en företrädare för personalen begär att samarbetsförfarande skall inledas i ett ärende som avses i 4 §, skall arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande i det ärende som avses i begäran med iakttagande av vad som bestäms i 5—9 §, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara nödvändigt.

## 13 §

*Fullgörande av samarbetskyldigheten*

Samarbetskyldigheten har fullgjorts när förfarandet i ett ärende följer 5 § och 6 § 1 mom. När det är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten skall också 8 och 9 § iakttas.

Samarbetskyldigheten kan anses ha fullgjorts även när de arbetstagare som ärendet gäller själva eller genom förmedling av företrädare har deltagit i beredningen av ärendet och inga väsentliga förändringar i ärendet har skett efter detta. Arbetsgivaren skall under en sådan beredning klarlägga att behandlingen ersätter samarbetsförfarandet.

Om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller en permittering som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om uppsägningen, överföringen till anställning på deltid eller permitteringen på över 90 dagar som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

## 14 §

*Samarbetsorgan*

Kommunen har ett samarbetsorgan som består av företrädare för arbetsgivaren och för personalen. Arbetsgivaren samt de i 19 § avsedda föreningar som företräder personalen eller dessa föreningars registrerade lokala underföreningar utser företrädare i samarbetsorganet, vars mandatperiod är fyra år. I samarbetsorganets verksamhet deltar också det samarbetsombud som avses i 3 § 3 mom.

Kommunerna och de föreningar som avses i 1 mom. kan vid behov avtala om ett gemensamt samarbetsorgan för flera kommuner.

## 15 §

*Undantag från samarbetsförfarandet*

Om äventyrandet av verksamheten vid kommunala ämbetsverk, inrättningar eller andra verksamhetsenheter, eller andra synnerligen vägande skäl som man inte har kunnat känna till på förhand, utgör hinder för samarbetsförfarande, kan beslut i sådana ärenden som avses i 4 § 1 mom. 1 och 4 punkten samt i 7 § fattas utan föregående samarbetsförfarande.

Ärenden som avses i 1 mom. skall behandlas vid samarbetsförfarande utan dröjsmål efter det att det inte längre finns grunder för att avvika från regelrätt förfarande. Samtidigt skall arbetsgivaren utreda orsaken till det avvikande förfarandet.

## 16 §

*Anteckning om samarbetsförhandlingar*

Arbetsgivaren skall på begäran se till att det över samarbetsförhandlingarna upprättas protokoll, av vilket framgår åtminstone tidpunkten för förhandlingarna, vilka som deltagit i förhandlingarna, förhandlingsresultatet och deltagarnas eventuella avvikande ställningstaganden. De som varit närvarande vid förhandlingarna justerar protokollet och bestyrker det med sin underskrift, om inte något annat avtalats i fråga om justering och bestyrkande av protokollet.

## 17 §

*Tillämpning av bestämmelser om offentlighet*

Lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) tillämpas på offentligheten för handlingar som behandlas vid och upprättats med anledning av samarbetsförfarande och på tystnadsplikten för de företrädare för arbetsgivaren, en arbetstagare och personalen som deltar i samarbetsförfarandet.

## 18 §

*Förhållandet mellan samarbetsförhandlingarna samt arbets- och tjänstekollektivavtalens förhandlingsbestämmelser*

Om ett ärende som behandlas i samarbetsförhandlingar enligt denna lag borde behandlas även i enlighet med ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kollektivavtal (436/1946) eller i enlighet med ett tjänstekollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), skall inga samarbetsförhandlingar inledas eller samarbetsförhandlingarna avbrytas, om arbetsgivaren eller en förtroendemän som företräder arbetstagare eller tjänsteinnehavare som är bundna av avtalet kräver att ärendet skall behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i arbets- eller tjänstekollektivavtalet.

## 19 §

*Avtalsrätt*

Kommunala arbetsmarknadsverket och berörda arbetstgares och tjänsteinnehavares riksomfattande föreningar kan genom avtal avvika från vad som bestäms i 4—10 och 12—16 §. Genom avtal kan man emellertid inte avvika från vad som i 6 § föreskrivs om lämnande av sekretessbelagda uppgifter eller från vad som bestäms i 7 och 8 §, till den del bestämmelserna gäller uppsägning av minst tio arbetstagare.

Ett avtal som avses i 1 mom. har samma rättsverkningar som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal och ett tjänstekollektivavtal enligt lagen om kommunala tjänste-

kollektivavtal. En arbetsgivare som är bunden av ett arbets- eller tjänstekollektivavtal får tillämpa dess bestämmelser även på de arbetstagare och tjänsteinnehavare som inte är bundna av avtalet men som hör till en personalgrupp som avses i avtalet.

## 20 §

*Befrielse från arbetet samt ersättningar*

En företrädare för personalen har rätt att för skötseln av uppgifter som avses i denna lag liksom för samarbetsutbildning få tillräckligt med befrielse från arbetet. Arbetsgivaren och företrädaren för personalen skall komma överens om tidpunkterna för samarbetsutbildning. Arbetsgivaren skall betala ersättning för inkomstbortfall till följd av befrielse från arbetet. Angående annan befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall skall i varje enskilt fall avtalas mellan ifrågasvarande företrädare för personalen och arbetsgivaren.

Om en företrädare för personalen utom sin arbetstid deltar i en samarbetsförhandling 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 hans eller hennes lön för ordinarie arbetstid.

## 21 §

*Gottgörelse*

En arbetsgivare som har sagt upp, permitterat eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid och därvid uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåtit att iakta vad som bestäms i 5 och 7—9 §, skall åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro.

Gottgörelsens storlek skall bestämmas med beaktande av graden av försummelse i fråga om samarbetsskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren och hur länge hans eller hennes anställningsförhållande varat. Om arbetsgivarens försummelse

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

Arbetsstagarens eller tjänsteinnehavarens rätt till gottgörelse har förfallit, om talan medan arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet varar inte väcks inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom. Sedan arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphört förfaller rätten till gottgörelse, om talan inte väcks inom två år efter det att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphörde.

## 22 §

*Justering av gottgörelsebeloppet*

Maximibeloppet av gottgörelsen enligt 21 § justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

## 23 §

*Behandling av tvistemål och gottgörelseyrkanden*

Tvistemål och gottgörelseyrkanden enligt denna lag behandlas vid allmän domstol.

Helsingfors den 13 april 2007

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

## 24 §

*Straffbestämmelser*

En tjänsteinnehavare eller arbetsstagare som företräder kommunen som arbetsgivare och som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i 4 § 2 eller 3 mom., i 5 §, när det inte är fråga om nedskärning av personalen enligt 4 § 1 mom. 4 punkten, eller i 6, 10, 11 eller 20 §, med undantag för vad som i 20 § bestäms om arbetsgivares betalningsskyldighet, skall för *brott mot kommunens samarbetskyldighet* dömas till böter. Ansvarsfördelningen mellan dem som företräder arbetsgivaren bestäms enligt de grunder som föreskrivs i 47 kap. 7 § i strafflagen (39/1889).

I fråga om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer ett samarbetsombud som avses i 3 § 3 mom. bestäms i 47 kap. 4 § i strafflagen.

## 25 §

*Ikraftträdande*

Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

Denna lag tillämpas även på regionala organ som avses i lagen om försök med samarbete inom regioner (560/2002).

Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

## Nr 450

**L a g****om ändring av lagen om kommunala tjänsteinnehavare**

Given i Helsingfors den 13 april 2007

I enlighet med riksdagens beslut fogas till 31 § i lagen av den 11 april 2003 om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) ett nytt 3 mom., till lagen en ny 37 a § samt till 43 § ett nytt 2 mom., varvid de nuvarande 2—4 mom. blir 3—5 mom., som följer:

## 31 §

*Permitteringsförfarande*

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) skall ge motsvarande utredning eller förhandla om permittering med tjänsteinnehavarna eller deras företrädare.

## 37 a §

*Sysselsättningsledighet och arbetsgivares skyldighet att lämna meddelande*

Tjänsteinnehavare har samma rätt till sysselsättningsledighet som arbetstagare har enligt arbetsavtalslagen.

Arbetsgivares skyldighet att meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägning av tjänsteinnehavare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller att ett tjänsteförhållande

för viss tid har upphört samt skyldighet att informera tjänsteinnehavare om hans eller hennes rätt till sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan bestäms enligt arbetsavtalslagen.

## 43 §

*Förfarandet vid upphävande av tjänsteförhållande*

Om arbetsgivaren enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare är skyldig att förhandla om grunderna för uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker med arbetstägarna eller deras företrädare, har arbetsgivaren inte en sådan skyldighet som motsvarar den som avses i 1 mom.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

Helsingfors den 13 april 2007

**Republikens President****TARJA HALONEN**Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

Nr 451

## Lag

### om ändring av lagen om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster

Given i Helsingfors den 13 april 2007

I enlighet med riksdagens beslut  
*upphävs* i lagen av den 26 maj 1944 om förhandlingsrätt för innehavare av kommunala tjänster (389/1944) 1 § 3 mom. och 7 a §, sådana de lyder, 1 § 3 mom. i lag 674/1970 och 7 a § i lag 437/1993, och

*ändras* 1 § 1 mom., sådant det lyder i nämnda lag 674/1970, som följer:

#### 1 §

Innehavare av kommunala tjänster har rätt att i sådana ärenden av principiell eller annars allmän natur, angående anställning i tjänst samt till tjänsteförhållandet hörande rättigheter och skyldigheter, om vilka inte kan förhandlas och avtalas med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/1970), så som bestäms i denna lag och med stöd av den utfärdad förordning, förhandla med ve-

derbörande statliga myndighet genom förmedling av sådan registrerad förening med förhandlingsrätt, till vars egentliga syftemål hör att bevaka tjänsteinnehavarnas intressen i kommunala tjänsteförhållanden.

-----  
 -----  
 Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

Helsingfors den 13 april 2007

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

RP 267/2006  
 AjUB 17/2006  
 RSv 308/2006

2 895043/67

**Nr 452**

**L a g**

**om ändring av 80 § i inkomstskattelagen**

Given i Helsingfors den 13 april 2007

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i inkomstskattelagen av den 30 december 1992 (1535/1992) 80 § 8 punkten, sådan den lyder i lag 337/2007, som följer:

80 §  
*Skattefria försäkringsersättningar och skadestånd*

Skattepliktiga ersättningar är inte

8) gottgörelse enligt 62 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) och enligt 21 § i lagen om samarbete mellan kommu-

nala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007), som arbetsgivaren till följd av försummelse av samarbetskyldigheterna har betalat till en arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

Helsingfors den 13 april 2007

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

Nr 453

**L a g****om ändring av 47 kap. 4 § i strafflagen**

Given i Helsingfors den 13 april 2007

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i strafflagen av den 19 december 1889 (39/1889) 47 kap. 4 §, sådan den lyder i lag 346/2007, som följer:

47 kap.

**Om arbetsbrott**

4 §

*Kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter*

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som utan grund som bestäms i lag eller i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal säger upp, annars avskedar eller permitterar en förtroendeman, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001), en arbetarskyddsfullmäktig, en företrädare för personalen eller arbetstagarna som avses i

lagen om personalrepresentation i företagens förvaltning (725/1990) eller i lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007) eller ett samarbetsombud som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller i 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) eller ombildar dennes anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid skall, om gärningen inte utgör diskriminering i arbetslivet, för *kränkning av arbetstagarrepresentants rättigheter* dömas till böter.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

Helsingfors den 13 april 2007

**Republikens President****TARJA HALONEN**Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

Nr 454

## L a g

### om ändring av 9 § i lagen om studieledighet

Given i Helsingfors den 13 april 2007

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 9 mars 1979 om studieledighet (273/1979) 9 §, sådan den lyder i lag 344/2007, som följer:

#### 9 §

Om beviljande av studieledighet åt alla, som ansökt därom, vid den tidpunkt som avses i ansökningarna medför kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och kan ledighet därför inte beviljas åt alla, skall de som inlämnat ansökan för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs ställas i första rummet. Kan ordningsföljden inte avgöras på denna grund, ges företräde åt dem som fått minst utbild-

ning. Innan avgörande fattas skall arbetsgivaren förhandla om ärendet med arbetstagarnas förtroendemän med iakttagande av vad som i 6 kap. i lagen om samarbete inom företag (334/2007) eller i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) bestäms om förhandlingsförfarandet.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

Helsingfors den 13 april 2007

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

Nr 455

**L a g****om ändring av 5 a kap. 7 § i lagen om offentlig arbetskraftsservice**

Given i Helsingfors den 13 april 2007

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 30 december 2002 om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) 5 a kap. 7 § 1 mom. 2 punkten, sådan den lyder i lag 345/2007, som följer:

5 a kap.

**Omställningsskydd jämte sysselsättningsplan**

7 §

*Arbetskraftsmyndighetens skyldigheter*

I syfte att genomföra omställningsskyddet  
 skall Arbetskraftsbyrån

2) informera om vilka tjänster, åtgärder

och förmåner som står till buds samt för den offentliga arbetskraftsservicens del bistå vid utarbetandet och genomförandet av en handlingsplan enligt 49 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete inom företag (334/2007) samt enligt 9 § 1 och 2 mom. i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstygare (449/2007),

Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

Helsingfors den 13 april 2007

**Republikens President****TARJA HALONEN**Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

**Nr 456**

**L a g**

**om ändring av 11 § i lagen om företagshälsovård**

Given i Helsingfors den 13 april 2007

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen av den 21 december 2001 om företagshälsovård (1383/2001) 11 § 4 mom.,  
sådant det lyder i lag 760/2004, som följer:

11 §

*Verksamhetsplan för företagshälsovården  
och antidrogprogram*

Om en arbetssökande eller arbetstagare skall genomgå ett sådant narkotikatest som avses i 3 § 1 mom. 6 a-punkten, skall arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram. Programmet skall innehålla arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård. Programmet kan ingå i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Innan programmet god-

känns skall arbetsuppgifterna behandlas i samarbetsförfarande enligt lagen om samarbete inom företag (334/2007), lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). I andra företag och offentligt-rättsliga sammanslutningar än sådana som omfattas av samarbetslagstiftningen skall arbetsgivaren före beslutsfattandet ge arbetstägarna eller deras representanter tillfälle att bli hörda om grunderna för narkotikatest i fråga om olika arbetsuppgifter.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2007.

Helsingfors den 13 april 2007

**Republikens President**

**TARJA HALONEN**

Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

Nr 457

**L a g****om ändring av 4 och 21 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet**

Given i Helsingfors den 13 april 2007

I enlighet med riksdagens beslut  
ändras i lagen av den 13 augusti 2004 om integritetsskydd i arbetslivet (759/2004) 4 §  
3 mom. och 21 § 1 mom. som följer:

## 4 §

*Allmänna förutsättningar för insamling av  
arbetstagares personuppgifter samt arbetsgi-  
vares upplysningsplikt*

— — — — —  
Insamling av personuppgifter när någon  
anställs och under ett arbetsavtalsförhållande  
omfattas av samarbetsförfarandet enligt lagen  
om samarbete inom företag (334/2007), lagen  
om samarbete inom statens ämbetsverk och  
inrättningar (651/1988) samt lagen om sam-  
arbete mellan kommunala arbetsgivare och  
arbetstagare (449/2007).

## 21 §

*Samarbete vid ordnande av teknisk övervak-  
ning och användning av datanät*

Syftet med kameraövervakning, passer-

Helsingfors den 13 april 2007

kontroll och annan övervakning med tekniska  
metoder av arbetstagarna, ibruktagandet av  
dem och de metoder som används samt an-  
vändningen av elektronisk post och andra  
datanät omfattas av samarbetsförfarandet en-  
ligt lagen om samarbete inom företag, lagen  
om samarbete inom statens ämbetsverk och  
inrättningar samt lagen om samarbete mellan  
kommunala arbetsgivare och arbetstagare. I  
andra företag och offentlighetsrättsliga samman-  
slutningar än sådana som omfattas av samar-  
betslagstiftningen skall arbetsgivaren före be-  
slutsfattandet bereda arbetstagarna eller deras  
representanter tillfälle att bli hörda i de ange-  
lägenheter som nämns ovan.

— — — — —  
Denna lag träder i kraft den 1 september  
2007.

**Republikens President****TARJA HALONEN**Region- och kommunminister *Hannes Manninen*

## Nr 458

**Jord- och skogsbruksministeriets meddelande****om jord- och skogsbruksministeriets förordning om ändring av jord- och skogsbruksministeriets förordning om villkoren för stöd för energigrödor 2006**

Utfärdat i Helsingfors den 18 april 2007

Jord- och skogsbruksministeriet meddelar med stöd av 4 § lagen den 25 februari 2000 om Finlands författningssamling (188/2000):

Jord- och skogsbruksministeriet har utfärdat följande förordning:

| Förordningens rubrik   | JSM:s<br>föreskrifts-<br>samling nr | utfärdat  | träder i kraft |
|--|-------------------------------------|-----------|----------------|
| JSM:s förordning om ändring av jord- och skogsbruksministeriets förordning om villkoren för stöd för energigrödor 2006 ..... | 36/07                               | 18.4.2007 | 25.4.2007      |

Förordningen har publicerats i jord- och skogsbruksministeriets föreskriftssamling. Förordningen kan fås från jord- och skogsbruksministeriets informationstjänstcentral, (Mariegatan 23, Helsingfors), PB 310, 00023 Statsrådet, telefon 020 77 2005.

Helsingfors den 18 april 2007

Jord- och skogsbruksminister *Juha Korkeaoja*

Överinspektör *Mirja Eerola*