

SAMARBETSOMBUDSMANNENS ANVISNING OM TILLÄMPNING AV SAMARBETSLAGEN PÅ FÖRETAGSLEDNING I ARBETSAVTALSFÖRHÅLLANDE

XXXXXX har 6.6.2011 bett samarbetsombudsmannen om en anvisning om hur lagen om samarbete inom företag (334/2007, nedan samarbetslagen) ska tillämpas på företagsledning i arbetsavtalsförhållande, i synnerhet medlemmar i företagets ledningsgrupp som utgör en stödgrupp i den operativa verksamheten för företagets högsta chef, dvs. i aktiebolag verkställande direktören och i föreningar vanligen verksamhetsledaren.

En anvisning har efterfrågats om vem som hör till personkretsen för samarbetslagen vid samarbetsförfarande enligt lagen. Den centrala frågan är om medlemmar i ett företags ledning som är anställda i arbetsavtalsförhållande enligt 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) omfattas av samarbetsförfarandena enligt samarbetslagen. Frågan hänför sig också till tillämpningsområdet enligt 2 § i samarbetslagen: Samarbetslagen tillämpas i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande (2 § 1 mom.).

Samarbetsombudsmannens behörighet och uppgifter

Samarbetsombudsmannen utövar tillsyn över bl.a. att samarbetslagen iakttas samt ger anvisningar och råd om tillämpningen av den (1 §, 2 § 1, 2 och 4 punkten i lagen om samarbetsombudsmannen 216/2010). Samarbetsombudsmannen har inte behörighet att ge tolkningar av den lagstiftning som omfattas av tillsynen eller att utfärda bindande beslut som hör till en domstols behörighet.

SAMARBETSOMBUDSMANNENS ANVISNING

Företag som avses i samarbetslagen och lagens tillämpningsområde

Med företag avses enligt 3 § i samarbetslagen sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte. Enligt den etablerade tolkningen av samarbetslagen från 1978 (725/1978) avsågs med företag aktiebolag, andelslag och andra på behörigt sätt registrerade självständiga juridiska och fysiska personer som utövade industri-, service- eller annan verksamhet. Genom samarbetslagen från 2007 utvidgades tillämpningsområdet till inrättningar som tillhandahåller bl.a. kulturtjänster och andra tjänster och andra motsvarande inrättningar oberoende av deras juridiska form eller finansieringssätt (RP 254/2006 s. 42).

Samarbetslagen tillämpas med vissa föreskrivna undantag i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande (2 § 1 mom.).

Högsta domstolen har utfärdat beslut om tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen. Verkställande direktörer för aktiebolag (HD 1986 II 40; 1990:114, 1992:172 och 1997:36) och verkställande direktörer för andelslag (HD 1989:136) är organ och står utanför tillämpningsområdet för arbetsavtalslagen. Med stöd av affärsbankslagen (1269/1990,

upphävd) står en direktionsmedlem och förvaltningsdirektör som fungerar som en affärsbanks interna styrelse inte i arbetsavtalsförhållande (HD 1999:97A). En förenings verksamhetsledare står i arbetsavtalsförhållande till föreningen (HD 1996:49). Det avgörande i bedömningen av om en person står utanför arbetsavtalslagens tillämpningsområde är om det föreskrivs om personens ställning som förvaltnings- eller annat organ (HD 1991:168).

De som står utanför arbetsavtalslagens tillämpningsområde omfattas inte av samarbetslagens tillämpning eftersom det inte är fråga om arbetstagare (7 kap. 1–2 § i samarbetslagen).

Samarbetsparter enligt samarbetslagen

I samarbetslagen från 1978 fanns bestämmelserna om samarbetsparter i 3 §, enligt vilken samarbetsparter var arbetsgivaren och företagets personal (3 § 1 mom.). I regeringens proposition om samarbetslagen 1978 (39/1978, s. 7) konstateras att representanter för ett företags ledning alltid står utanför de personalgrupper som avses i lagförslaget, varför ärenden som gäller representanter för ett företags ledning inte avses bli inkluderade i det samarbetsförfarande som förutsätts i lagen. Motsvarande uteslutning slopades i samarbetslagen från 2007 och förarbetena till den lagen.

Syftet med samarbetslagen från 2007 är enligt 1 § att främja interaktiva samarbetsförfaranden mellan ett företag och dess personal samt mellan de olika personalgrupperna. Målet med samarbetsförfarandet är också att utveckla arbetstagarnas möjligheter att påverka de beslut som fattas i företaget om arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden och ställning i företaget.

I samarbetslagen från 2007 behandlas samarbetsparterna i 2 kap. Parter i samarbete enligt den lagen är arbetsgivaren och företagets personal (7 § 1 mom.). I 8 § i samarbetslagen finns bestämmelser om personalgrupper och deras företrädare. Enligt regeringens proposition om samarbetslagen (254/2006, s. 44–45) hör en "högre tjänsteman" i chefsställning i egenskap av arbetstagare i anställningsförhållande till den personalgrupp som de högre tjänstemännen bildar, om tjänstemannens huvudsakliga arbetsavtalsenliga uppgifter inte ska anses vara ledande av företaget eller en självständig del av det. Enligt den regeringspropositionen hör en chef med ledningsuppgifter i ett företag eller en självständig del av det inte till de högre tjänstemännens personalgrupp.

Frågan om tillhörigheten till en personalgrupp och företagsledningens företrädare vid samarbetsförfarande är inte detsamma som frågan om vem som omfattas av samarbetsförfaranden och samarbetsförhandlingar (se Kairinen, Työoikeus perusteineen 2:a upplagan s. 498. Työelämän Tietopalvelu OY Masku Reso 2009). Samarbetslagen från 2007 och dess förarbeten innehåller ingen uttrycklig motsvarande skrivning som förarbetena till 1978 års samarbetslag som skulle utesluta företagsledningen från samarbetsförfaranden.

I rättslitteraturen framförs motsatta åsikter om tillämpningen av samarbetslagen på ett företags ledning. Å ena sidan har det konstaterats (Äimälä–Rautiainen–Hollmén:

Yhteistoimintalaki sivu 46) att *representanter för ett företags ledning alltid står utanför personalgrupperna och att ärenden som gäller dem inte heller omfattas av samarbetsförfarandet. Vilka personer som hör till företagsledningen fastställs av företagets högsta ledning. Då kan det vara problematiskt att dra gränsen mellan företagets ledning och högre tjänstemän. Utgångspunkten bör vara att företagets ledningsgrupp hör till företagets ledning även vid tillämpningen av samarbetslagen. När det fastställs vem som är representant för företagsledningen kan även arbetstidslagen (605/1996) användas som hjälp vid tolkningen. Arbetstidslagen tillämpas inte på arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav. Begreppet företagsledning är dock ofta inte detsamma vid tillämpningen av arbetstidslagen som vid tillämpningen av samarbetslagen. Gränsdragningen kan också variera mellan olika företagsorganisationer. Vid gränsdragningen ska man dessutom beakta att en konstgjord lösning kan vara personalpolitiskt skadlig. Å andra sidan har det konstaterats (Kairinen: Työoikeus perusteineen 2009 s. 498, särskilt fotnot 143) att representanter för ett företags ledning alltid står utanför personalgrupperna, men att det är en annan sak om man i frågor som gäller deras eget anställningsskydd bör förhandla med dem direkt i enlighet med 46 § 2 mom. Frågan om ställningen för ett bolags högsta chefer är delvis flertydig. Ett företags ledning kan inkludera personer i en sådan ställning som, även med hänsyn till jämlikhet, inte torde kunna uteslutas från lagens tillämpningsområde t.ex. på det sätt som anges i 2 § 1 punkten i samarbetslagen.*

Enligt samarbetsombudsmannen ska medlemmar av företagsledningen som är anställda i arbetsavtalsförhållande när samarbetslagen tillämpas enligt formuleringen omfattas av samarbetslagens samarbetsförfaranden. Detta kan motiveras med flera skrivningar i samarbetslagen och dess förarbeten och dessutom med att varken lagen eller dess förarbeten nämner något som skulle utesluta ett företags ledning från lagens tillämpningsområde och de föreskrivna samarbetsförfarandena. I samarbetsförhandlingarna deltar enligt samarbetslagen den arbetstagare som berörs av det ärende som ska behandlas vid samarbetsförhandlingarna och dennes överordnade eller en företrädare för personalgruppen eller en del av den eller företrädarna för de berörda personalgrupperna samt en företrädare för arbetsgivaren som är behörig i det ärende som ska behandlas (7 § 2 mom.). Huvudprincipen enligt regeringens proposition om samarbetslagen är att samarbetet på arbetsplatserna genomförs å ena sidan inom ramen för företagets verksamhetsorganisation och å andra sidan mellan arbetsgivaren och företrädare för personalgrupperna. (RP 254/2006, s. 43). I samarbetsförhandlingarna deltar den arbetstagare som berörs av det ärende som behandlas och arbetstagarens chef. Samarbetslagens 6 kap. behandlar personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras. Om den planerade ändringen påverkar endast en eller några arbetstagares ställning, förs samarbetsförhandlingar separat med respektive arbetstagare, om inte något annat avtalas (34 § 2 mom.). Samarbetslagens 8 kap. behandlar samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar. Uppsägning eller permittering av arbetstagare eller överföring av arbetstagare till anställning på deltid behandlas mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalgruppen eller personalgrupperna eller på ett gemensamt möte. Uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid som gäller en eller flera enskilda arbetstagare kan

behandlas mellan arbetstagaren eller arbetstagarna och arbetsgivaren. Arbetstagaren har dock rätt att kräva att förhandlingar om ett ärende som gäller arbetstagaren själv också ska föras mellan hans eller hennes företrädare och arbetsgivaren (46 § 1–2 mom.). När användningen av arbetskraft minskar åläggs arbetsgivaren inom ramen för samarbetslagens bestämmelser om förhandlingsförfarandet att meddela arbets- och näringsbyrån om detta (48 §).

Tillämpningsområdena för samarbetslagen och arbetstidslagen samt arbetstidsdirektivet

Samarbetslagen och arbetstidslagen (605/1996) reglerar olika saker. Samarbetslagen reglerar informationen och förhandlandet vid olika omställningar i företagsverksamheten. Arbetstidslagen reglerar organiseringen av arbetstiden och omsorgen om arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetet. Med stöd av den uttryckliga bestämmelsen i arbetstidslagen ska lagen inte tillämpas på arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt ska anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande (2 § 1 mom. 1 punkten i arbetstidslagen).

Arbetstidsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden A:4.11.2003) sattes i kraft nationellt genom arbetstidslagen. Medlemsstaterna får göra avvikelser från vissa artiklar i direktivet när arbetstidens längd med hänsyn till arbetets särskilda art inte mäts och/eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva, särskilt beträffande företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter. Avvikelser är tillåtna från dygnsvila, raster, veckovila, begränsning av veckoarbetstiden, nattarbetets längd och beräkningsperioder (artikel 17). I direktivet finns inga bestämmelser om att det ska beaktas vid fastställandet av personkretsen för den nationella lagstiftningen om information och samråd, i Finland samarbetslagen.

Enligt samarbetsombudsmannen är tillämpningsområdena för arbetstidslagen och samarbetslagen inte desamma och deras personkretsar inte överlappande när man jämför formuleringarna i arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet med formuleringarna i samarbetslagen.

Direktiven om överlåtelse av företag, kollektiva uppsägningar samt information och samråd, EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna samt personkretsen för samarbetslagen

Genom samarbetslagen sattes nationellt i kraft direktivet om överlåtelse av företag (Rådets direktiv 2001/23/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter A.12.3.2001), direktivet om kollektiva uppsägningar (Rådets direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar) och direktivet om information och samråd (Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med

arbetstagare i Europeiska gemenskapen A:11.3.2002). Regleringen i de här direktiven har en central ställning i fastställandet av personkretsen och gränsen för samarbetslagen.

I direktivet om överlåtelse av företag avses enligt artikel 2 med a) "överlåtare" varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse upphör att vara arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten, med b) "förvärvare" varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse blir arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten, med c) "arbetstagarrepresentanter" och liknande uttryck arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lagar eller praxis och med d) "arbetstagare" varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet. I direktivet konstateras också att 2. "Detta direktiv ska inte påverka nationell lagstiftning när det gäller definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållanden".

De rättigheter som regleras i direktivet om överlåtelse av företag gäller arbetstagare. Med arbetstagare avses en person som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell arbetsrätt. I EU:s rättspraxis har begreppet arbetstagare enligt direktivet om överlåtelse av företag definierats i avgörande 19/83 *Wendelboe* (punkt 16) och 105/84 *Danmols Inventar* (punkt 27–28). Arbetstagare definieras på olika sätt i olika medlemsstater eftersom utgångspunkten är den nationella arbetsrätten. I Finland bygger definitionen på arbetsavtalslagen. Enligt högsta domstolens praxis omfattar arbetsavtalslagens tillämpningsområde inte verkställande direktörer för aktiebolag och kooperativ vilkas ställning som förvaltnings- eller annat organ regleras separat.

Direktivet om överlåtelse av företag innehåller ingen bestämmelse som motsvarar artikel 17 i arbetstidsdirektivet och som skulle ge medlemsstaterna möjlighet att avvika från bestämmelserna i direktivet med stöd av arbetstagarens ställning. Medlemsstaterna får i enlighet med artikel 7.5 begränsa de skyldigheter som gäller information och förhandling till företag eller verksamheter som, när det gäller antalet anställda, uppfyller villkoren för val eller inrättande av ett kollegialt organ som representerar arbetstagarna. Den finska samarbetslagens 2 § föreskriver att lagen med vissa undantag som anges i lagen ska tillämpas i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Vid beräkningen av det ordinarie antalet arbetstagare inkluderas företagets alla anställda i arbetsavtalsförhållande oavsett arbetsuppgifternas karaktär eller arbetstagarens ställning.

Målet med direktivet om kollektiva uppsägningar är att ge arbetstagarna skydd när arbetsgivaren planerar säga upp kollektivt (inledning punkt (2)) och genomför uppsägningar av en eller flera orsaker som inte hänför sig till enskilda arbetstagare. Direktivet definierar inte begreppet arbetstagare. Enligt EU:s rättspraxis får en medlemsstat inte införa en sådan definition på begreppet arbetstagare som berövar direktivet dess fulla effekt (generaladvokat Mengozzi i mål C-385/05 CGT punkt 75 och 85–86; C-385/05 CGT punkt 48–49). I direktivet används begreppet arbetsgivare upprepade gånger utan definition. Det skydd som föreskrivs i direktivet genomförs dels i form av information och förhandling, dels som myndighetsanmälningar (artikel 3).

Direktivets bestämmelser om information och samråd, liksom även anmälan till myndigheter om kollektiva uppsägningar, är skyldigheter som ålagts arbetsgivaren.

Information och överläggningar i enlighet med direktivet om kollektiva uppsägningar (artikel 2) bygger på interaktion mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna, vilket också i Finland är det primära förfarandet enligt samarbetslagen (46 § 1 mom.). Direktivet föreskriver inte om information och överläggningar mellan arbetsgivaren och enskilda arbetstagare utifrån definitionen på kollektiva uppsägningar: det grundar sig också på en numerisk definition (artikel 1). Samtidigt har direktivet tolkats så att det åtminstone inte i direkt eller formellt hänseende innebär ett krav på att en struktur ska införas för arbetstagarrepresentanter som förutsättning för information och samråd (generaladvokat Mengozzi i mål C385/05 CGT punkt 70).

Direktivet om information och samråd föreskriver om information och samråd som arbetstagarnas rättigheter. I direktivet avses med arbetstagare varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare inom ramen för den nationella arbetslagstiftningen och enligt nationell praxis (artikel 2.d). Direktivets definition på arbetstagare är kopplad till den nationella arbetslagstiftningen och nationell praxis och tillämpas därmed på alla som definieras som arbetstagare i den nationella lagstiftningen. I Finland avser detta arbetstagare som omfattas av arbetsavtalslagens tillämpningsområde. En medlemsstat får inte införa en sådan definition på begreppet arbetstagare som berövar direktivet dess fulla effekt (generaladvokat Mengozzi i mål C385/05 CGT punkt 56, 67 och 86; C-385/05 CGT punkt 58).

Artikel 27 i stadgan om de grundläggande rättigheterna föreskriver om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget. Arbetstagarna eller deras representanter ska på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis. Rätten till information och samråd enligt stadgan om de grundläggande rättigheterna fastställs enligt följande kriterier: Rätten gäller arbetstagarna eller deras företrädare, vilket möjliggör såväl enskilda förfaranden mellan arbetsgivare och arbetstagare som kollektiva förfaranden. Information och samråd ska vara rättidiga och genomföras i enlighet med unionsrätten och nationell lagstiftning och praxis och på de villkor som framgår av dem. Målet med artikel 27 är att skydda den enskilda arbetstagarens rätt till information och samråd i synnerhet när företagsverksamheten förändras, såsom vid överlåtelse av företag och kollektiva uppsägningar.

Direktivet om överlåtelse av företag och direktivet om information och samråd ska med stöd av direktivens uttryckliga förordnande tillämpas på alla som definieras som arbetstagare i den nationella arbetsrätten. Dessa direktiv föreskriver inte om undantag till följd av arbetstagarens uppgifter eller ställning. Arbetstagarbegreppet i direktivet om kollektiva uppsägningar är enligt etablerad rättspraxis kopplat till definitionen på arbetstagare på nationell nivå. Alla de direktiv som granskas här täcker utan undantag alla arbetstagare som omfattas av den nationella arbetsrätten eller arbetslagstiftningen, vilket i Finland innebär alla arbetstagare i ett företag som är anställda i arbetsavtalsförhållande.

Samarbetslagen och arbetstidslagen reglerar olika saker, och därför kan man inte med stöd av undantagsbestämmelserna i artikel 17 i arbetstidsdirektivet och 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetstidslagen motivera sådant som står utanför tillämpningsområdet för dessa lagar. I enlighet med formuleringarna i direktiven samt rättspraxis och rättslitteratur är det inte tillåtet att tillämpa en reglering som motsvarar artikel 17 i arbetstidsdirektivet och 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetstidslagen för att på basis av arbetsuppgifternas karaktär eller arbetstagarens ställning i en medlemsstat utesluta vissa arbetstagare eller arbetstagargrupper som omfattas av den nationella arbetsrätten från den nationella regleringen som motsvarar direktiven om omställningssituationer i företagsverksamhet. Därmed hör arbetstagarna eller arbetstagargrupperna som omfattas av den nationella arbetsrätten i en medlemsstat till den nationella reglering som motsvarar direktiven om omställningssituationer i företagsverksamhet.

Om ett företags ledning i arbetsavtalsförhållande utesluts från tillämpningen av samarbetslagen genom en uttrycklig bestämmelse, har det konsekvenser för förutsättningarna för tillämpning av den nationella lag som motsvarar direktiven och samtidigt för tillämpningen av samarbetsförfarande på företagsnivå. Som exempel kan nämnas förfarandena enligt 6 kap. i den finska samarbetslagen som gäller personalkonsekvenser när företagsverksamheten förändras. Huvudregeln enligt samarbetslagen är kollektiva förhandlingar. Om den planerade ändringen påverkar endast en eller några arbetstagares ställning, förs förhandlingar separat med respektive arbetstagare (34 §). När användningen av arbetskraft minskar åläggs arbetsgivaren inom ramen för samarbetslagens bestämmelser om förhandlingsförfarandet att meddela arbets- och näringsbyrån om detta (48 §). Direktivens tvingande reglering föreskriver inte om undantag till myndighetsanmälan till följd av arbetstagarens uppgifter eller ställning. I Finland regleras uttryckligen arbetsgivarens och arbetstagarens möjlighet att förhandla om planerade arbetskraftsminskningar som gäller en eller flera arbetstagare (46 § 2 mom.).

Vid tillämpningen av stadgan om de grundläggande rättigheterna anses information och samråd inkludera både en arbetstagar specifik och en kollektiv nivå. Det väsentliga med avseende på de grundläggande rättigheterna är att skydda den enskilda arbetstagarens intresse.

Sammanfattning av samarbetsombudsmannens anvisning

Med stöd av det behandlade författningsmaterialet framför samarbetsombudsmannen som sin synpunkt att samarbetslagen ska tillämpas utan undantag på alla anställda i arbetsavtalsförhållande i enlighet med 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen, dvs. även på företagschefer i arbetsavtalsförhållande. Synpunkten kan motiveras med att samarbetslagen från 2007 innehåller flera skrivningar om förhandlingsparter som stöder att personer i arbetsavtalsförhållande som hör till ett företags ledning omfattas av samarbetsförfarandena och även personkretsen för samarbetslagen. Samarbetslagen från 2007 och dess förarbeten innehåller inte heller någon särskild bestämmelse som utesluter ett företags ledning från samarbetsförfarande, till skillnad från regeringens proposition om samarbetslagen 1978.

Regleringen i direktivet om kollektiva uppsägningar betraktas som arbetsgivarens skyldigheter och utgångspunkten för direktivet om information och samråd är arbetstagarnas rättigheter. Stadgan om de grundläggande rättigheterna reglerar information och samråd som sociala rättigheter som ligger i den enskilda arbetstagarens intresse och som anses täcka det samarbetsförfarande mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare som i Finland regleras i samarbetslagen. Eftersom det på EU-nivå saknas en definition på begreppet arbetstagare är det i direktivet om överlåtelse av rörelse, direktivet om kollektiva uppsägningar och direktivet om information och samråd bundet till den nationella arbetsrätten eller arbetslagstiftningen, i Finland till begreppet arbetstagare enligt arbetsavtalslagen. Därför är personkretsen och gränsen för samarbetslagen kopplade till regleringen i arbetsavtalslagen, från vilken man i enlighet med direktivens formuleringar och EU:s rättspraxis inte kan avvika utan att äventyra genomförandet av syftet med direktiven på nationell nivå. Att företagsledning i arbetsavtalsförhållande omfattas av tillämpningsområdet för samarbetsförfarande och samarbetsförhandlingar enligt samarbetslagen är förenligt med unionsrätten.

Anvisningens art och besvärsförbud

De synpunkter som framförs i samarbetsombudsmannens anvisning är inte juridiskt bindande. Endast en domstol kan komma med ett juridiskt bindande ställningstagande. I anvisningen får ändring inte sökas genom besvär. (7 kap. 43–45 § och 48 § i förvaltningslagen 434/2003 och 2 § i lagen om samarbetsombudsmannen).