

SAMARBETSOMBUDSMANNENS ANVISNING OM SPRÅKET I SAMARBETSMATERIALEN OCH VID SAMARBETSFÖRFARANDENA

SAMARBETSOMBUDSMANNENS BEHÖRIGHET OCH UPPGIFTER

Samarbetsombudsmannen utövar tillsyn över bl.a. att lagen om samarbete inom företag (334/2007, nedan samarbetslagen) iakttas samt ger anvisningar och råd om tillämpningen av den (lag om samarbetsombudsmannen 216/2010, 1 §, 2 § 1, 2 och 4 punkten).

Samarbetsombudsmannen har inte behörighet att lämna tolkningar av de lagar som ombudsmannen utövar tillsyn över, att utfärda bindande beslut som gäller dem eller att påföra sanktioner för överträdelse av dem, utan allt detta faller inom domstolens behörighet.

Samarbetsombudsmannen har tillfrågats om råd när det gäller språket i samarbetsmaterialen samt språket vid samarbetsförfarandena och –förhandlingarna. Med anledning av detta utfärdar samarbetsombudsmannen följande anvisning:

Samarbetslagens syfte, interaktion vid samarbetsförfarandena och -förhandlingarna samt målet med förhandlingarna

I 1 § i samarbetslagen föreskrivs att genom lagen främjas interaktiva samarbetsförfaranden mellan ett företag och dess personal vilka grundar sig på att tillräckliga uppgifter om företagets situation och om dess planer ges till personalen i rätt tid. Målet är att i samförstånd utveckla företagets verksamhet och arbetstagarnas möjligheter att påverka de beslut som fattas i företaget om arbetstagarnas arbete, arbetsförhållanden och ställning i företaget.

I regeringspropositionen om samarbetslagen (RP 254/2006 rd, sidan 26) konstateras följande: "Ifall man har vetskap om att det inom företaget finns finspråkiga och svenskspråkiga anställda, skall arbetsgivaren beakta också att anställda inom båda språkgrupperna bereds möjlighet att delta processerna".

De olika förfaranden och förhandlingar som anges i samarbetslagen bygger på den information som arbetsgivaren lämnar till personalen och personalgruppernas företrädare (10–13 §, 22 §, 28 § 1 mom., 36 §, 41 § och 47 § i samarbetslagen). Den information som arbetsgivaren lämnar utgör grunden för eller en del av de olika förfarandena och förhandlingarna enligt samarbetslagen.

I 10 § i samarbetslagen finns bestämmelser om de uppgifter om företagets ekonomiska situation som ska lämnas. Arbetsgivaren ska ge företrädarna för personalgrupperna företagets bokslut och minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning (10 § 1 mom. i samarbetslagen). Enligt regeringens proposition (RP 254/2006 rd, s. 31) täcker denna redogörelse även börsbolagens delårsrapporter, som kan ges oftare än två gånger om året. Eftersom det är fråga om en redogörelse ska den ges i sådan form att företrädarna för personalgrupperna kan förstå den. Arbetsgivaren ska på personalrepresentanternas begäran presentera de framtidsutsikter som framgår av redogörelsen för företagets ekonomiska läge för hela personalen (10 § 2 mom. i samarbetslagen).

Enligt samarbetslagen ska samarbetsförhandlingar föras för att uppnå enighet (20 § 1 mom., 34 § 1 mom. och 50 § i samarbetslagen) eller för att få till stånd ett avtal (28 § 4 mom. i samarbetslagen). När arbetsgivaren har lämnat de uppgifter som anges i 3 kap. i samarbetslagen har personalgruppernas företrädare rätt att ställa arbetsgivaren preciserade frågor (14 § i samarbetslagen). I samband med överlåtelse av rörelse har förvärvaren i lag ålagts skyldighet att ge personalgruppernas företrädare möjlighet att ställa preciserade frågor samt att ge svar på frågorna (42 § 1 mom. i samarbetslagen).

Principerna och praxis för företagets interna informationsverksamhet ska behandlas vid samarbetsförhandlingar vid företag som regelbundet har minst 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande (2 § 2 mom. och 18 § i samarbetslagen). Som en del av förfarandena enligt samarbetslagen har det utfärdats bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge information till personalgruppernas företrädare och arbetstagarna (26, 40 och 53 § i samarbetslagen).

Interaktionen är alltid språklig, oavsett om den sker muntligt eller skriftligt. En förutsättning för att interaktionen ska förverkligas vid samarbetsförhandlingarna, -förhandlingarna och informationen om dessa är att parterna använder sig av sådant språk som är förståeligt för alla parter.

Enligt samarbetsombudsmannens syn ska arbetsgivaren ge informationen och genomföra de olika förfarandena och förhandlingarna enligt samarbetslagen på ett språk som är förståeligt för båda parterna för att målet med samarbetslagen och förfarandena och förhandlingarna kan nås. Enligt samarbetsombudsmannens åsikt ska arbetsgivaren också vid annan information enligt samarbetslagen använda sig av ett språk som är förståeligt för alla parter.

Bestämmelserna i förenings-, handelsregister- och värdepappersmarknadslagarna samt anvisningarna för börsbolag

I föreningslagen (503/1989) finns följande bestämmelser om föreningens tvåspråkighet och föreningens namn: *I en förenings stadgar kan bestämmas att föreningen är såväl finsk- som svenskspråkig. En sådan förening kan under de förutsättningar som anges i 51 § registreras som tvåspråkig (9 § 1 mom.). I föreningslagen finns följande bestämmelse om registrering av en tvåspråkig förening: En förening antecknas i registret på såväl finska som svenska, om föreningens stadgar har gjorts upp och anmälan till registret görs på bägge språken (51 §).*

I 20 § i handelsregisterlagen (129/1979) föreskrivs: *Ett aktiebolag och ett andelslag får förutom på finska eller svenska ge in de handlingar och uppgifter som avses i denna lag till handelsregistret för offentliggörande även på andra språk. Av handlingarna ska då sändas en sådan officiell översättning som avses i 21 § 1 mom. i språklagen (423/2003) (16.6.2013/432, träder i kraft 1.1.2014).*

Värdepappersmarknadslagen (746/2012, nedan också VPML) tillämpas endast på sådana emittenter av värdepapper som är föremål för handel på en reglerad marknad (1 kap. i värdepappersmarknadslagen). Med emittent avses i värdepappersmarknadslagen finländska och utländska företag som har emitterat värdepapper (2 kap. 3 § i VPML). Med börsbolag avses aktiebolag vars aktier är föremål för handel på en sådan reglerad marknad som avses i lagen om handel med finansiella instrument (5 kap. 1 a § i aktiebolagslagen, dvs. ABL, 624/2006).

I 7 kap. i VPML finns bestämmelser om delårsrapport, ledningens delårsredogörelse, bokslut och bokslutskommuniké. I 7 kap. 16 § i VPML föreskrivs att när en emittent har regelbunden informationsskyldighet gäller i fråga om språket vad som föreskrivs i 10 kap. 4 §.

I värdepappersmarknadslagen föreskrivs att *"med obligatorisk information avses i denna lag information som en emittent ska offentliggöra enligt 6–9 och 11 kap."* (10 kap. 2 § i VPML). I 10 kap. 4 § i värdepappersmarknadslagen föreskrivs följande om språket i den obligatoriska informationen: *Obligatorisk information ska offentliggöras på finska eller svenska. Med Finansinspektionens tillstånd kan en emittent dock offentliggöra information på något annat språk än finska eller svenska (1 mom.). Om värdepapper som är föremål för handel på en reglerad marknad i Finland har tagits upp till handel på en reglerad marknad också i någon annan EES-stat, ska den obligatoriska informationen offentliggöras också på ett språk som godkänts av den mottagande EES-statens behöriga myndighet eller på ett språk som allmänt används på den internationella finansmarknaden (2 mom.).*

Finansinspektionen har med tanke på börsbolag i sin föreskriftssamling publicerat "Föreskrifter och anvisningar 7/2013 Informationsskyldighet för emittenter." I avsnitt 11.2.3 *Språket vid offentliggörandet* (27) konstateras: *Enligt 10 kap. 4 § 1 mom. i VPML ska obligatorisk information offentliggöras på*

finska eller svenska. Med Finansinspektionens tillstånd kan en emittent dock offentliggöra information på något annat språk. Denna anvisning omfattar bl.a. delårsrapporter, ledningens delårsredogörelse, bokslut samt bokslutskommuniké. En hänvisning till delårsrapporter har uttryckligen gjorts i den ovan nämnda regeringspropositionen med förslag till samarbetslag i samband med behandlingen av 10 §, och bestämmelser om offentliggörandet av bokslutskommunikén finns i 10 § 1 mom. 1 punkten i samarbetslagen.

Europeiska sociala stadgan och EU:s regelverk

Europeiska sociala stadgan

Europarådets reviderade Europeiska sociala stadga (FördrS 78/2002) trädde för Finlands del i kraft den 1 augusti 2002. Artikel 21 i stadgan handlar om rätten till information och samråd, och där konstateras följande: *För att trygga arbetstagarnas rätt till information och samråd inom företaget, åtar sig parterna att anta eller främja åtgärder som möjliggör för arbetstagare eller deras representanter att, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, a) hållas informerade på ett lättfattligt sätt, regelbundet eller vid lämplig tidpunkt, om det ekonomiska och finansiella läget i det företag där de är anställda, - - -.*

Artikel 29 i stadgan handlar om rätten till information och samråd vid kollektiva uppsägningar. I artikeln föreskrivs följande: *För att trygga arbetstagarnas rätt till information och samråd i samband med kollektiva uppsägningar, ska parterna enligt denna artikel säkerställa att arbetsgivarna informerar arbetstagarnas representanter och samråder med dem i god tid före de kollektiva uppsägningarna om de sätt och metoder med vilka man kan undvika uppsägningarna eller begränsa dem och mildra deras verkningar, - - -.*

Europeiska unionens regelverk

Rådets direktiv 98/59/EG (av den 20 juli 1998) om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar har satts nationellt i kraft genom bestämmelserna i 8 kap. i samarbetslagen.

Syftet med direktivet om övergång av företag (Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter) är att trygga arbetstagarnas rättigheter vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet. I punkt 5 i ingressen till direktivet föreskrivs: *Information, samråd och medbestämmande ska ske i god tid, särskilt i följande fall: Vid omstruktureringar inom företag eller fusioner som påverkar arbetstagarnas sysselsättning.* I kapitel III artikel 7.1 i direktivet om övergång av företag finns bestämmelser om information och samråd. Direktivet har satts nationellt i kraft genom bestämmelserna i 7 kap. i samarbetslagen.

I artikel 4.2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG (av den 11 mars 2002) om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen föreskrivs: *Information och samråd skall omfatta följande: a) Information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftställets verksamhet och ekonomiska situation, b) information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen, samt c) information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen.* I artikel 4.3 föreskrivs: *Informationen skall överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov förbereda samråd.* Direktivet har satts nationellt i kraft genom 3 kap. 10 § och 6 kap. i samarbetslagen.

Artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2000/C 364/01) handlar om arbetstagares rätt till information och samråd inom företaget. Med stöd av stadgan om de grundläggande rättigheterna omfattar bestämmelserna i ovan nämnda direktiv arbetstagarnas grundläggande rättigheter.

SAMARBETSOMBUDSMANNENS ANVISNING

Samarbetsombudsmannen anser att språket vid samarbetsförfarandena och -förhandlingarna samt i samarbetsmaterialen är finska eller svenska eller båda, och att man utöver dessa kan använda s.k. tredje språk då det är fråga om ett företag som omfattas av samarbetslagen. Enligt samarbetsombudsmannens syn ska företag också vid annan information enligt samarbetslagen använda finska eller svenska eller båda, och utöver dessa kan s.k. tredje språk användas då det är fråga om företag som omfattas av samarbetslagen.

Samarbetslagen tillämpas i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande (2 § 1 mom. i samarbetslagen). I samarbetslagen avses med företag sammanslutningar, stiftelser och fysiska personer som bedriver ekonomisk verksamhet oberoende av om verksamheten är avsedd att vara vinstgivande eller inte (3 § i samarbetslagen).

Samarbetsombudsmannens syn baserar sig på samarbetslagens mål och det krav angående interaktion som ställts på samarbetsförfarandena och -förhandlingarna och den skyldighet att informera vid olika förfaranden som i samarbetslagen åläggs arbetsgivaren. Dessutom har artiklarna 21 och 29 i Europeiska unionens sociala stadga, EU:s direktiv om kollektiva uppsägningar, om övergång av företag och om information till och samrådet med arbetstagare samt artikel 27 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna beaktats.

Anvisningens art och besvärsförbud

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