

SA DU SPARKEN?

Guide för omställningsförhandlingar



INDUSTRIFACKET

PRO

YTN

Innehåll

2 GUIDE FÖR OMSTÄLLNINGSFÖRHANDLINGAR OM PERSONALKONSEKVENSER

3 1. BAKGRUNDSINFORMATION

- 1.1 Ekonomisk bakgrundsinformation och utbildning
- 1.2 Fungerande nätverk
- 1.3 Vem förhandlar?

5 2. INNAN OMSTÄLLNINGSFÖRHANDLINGARNA INLEDS

- 2.1 Uppgifter som ska lämnas innan samarbetsförbandet inleds
 - 2.1.1 Uppgifter om grunderna för en planerad nedskärning
 - 2.1.2 En preliminär uppskattning av antalet arbetstagare och tjänstemän i olika grupper som blir föremål för nedskärningen
 - 2.1.3 En redogörelse för de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs av åtgärderna
 - 2.1.4 En bedömning av den tid inom vilken de planerade nedskärningarna verkställs
 - 2.1.5 Annat att beakta
- 2.2 Vad händer om arbetsgivaren försummar förhandlingstiden eller skyldigheten att lämna tillräckliga uppgifter?
- 2.3 Handlingsplan och handlingsprinciper
- 2.4 Sysselsättningsledighet och sysselsättningsplan samt sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning
 - 2.4.1 Sysselsättningsledighet
 - 2.4.2 Sysselsättningsplan
 - 2.4.3 Sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning
- 2.5 Sakkunniga

Sa du sparken? Guide för omställningsförhandlingar är den 6:e reviderade upplagan av den tidigare guiden Fudut vai? Yhteistoimintaneuvotteluopas. Guiden har uppdaterats och redigerats av Industriförbundets jurist Susanna Holmberg, Fackförbundet Pros chefsjurist, vicehäradschef Patrik Stenholm och jurist Mira Strömmer samt Ingenjörsförbundets jurist Eeva Salmi för YTN.

14 3. ÄRENDET SOM FÖRHANDLAS I FÖRÄNDRINGSSITUATIONER, UPPSÄGNINGS- OCH PERMITTERINGSITUATIONER

- 3.1 Skyldighet att förhandla
- 3.2 Grunder för åtgärder
- 3.3 Konsekvenser av åtgärderna
- 3.4 Alternativ till nedskärning och hur följderna av nedskärningen kan lindras
 - 3.4.1 Söka den egna arbetsuppgiften?
- 3.5 Förhandlingar i rätt tid och dialog
- 3.6 Förhandlingstiderna
- 3.7 Förhandlingsnivåer och -omgångar
- 3.8 Sekretessbelagda uppgifter
- 3.9 Anteckning av förhandlingar
- 3.10 Avslutande av förhandlingarna
- 3.11 Information om att förhandlingarna avslutats
- 3.12 Giltighetstiden för resultatet av omställningsförhandlingarna

27 4. STÖDPAKET SOM AVTALAS VID UPPSÄGNINGAR

- 4.1 Vad är ett stödpaket?
- 4.2 När är ett stödpaket tillgängligt?
- 4.3 Kan stödpaketet krävas med stöd av lagen eller kan man vädja till gällande praxis i branschen?
- 4.4 I vilket skede bör diskussionen om uppsägningspaketet inledas?
- 4.5 Var finns information om stödpaket som redan ingåtts?
- 4.6 Vad har avtalats i stödpaketet?
- 4.7 Stödpaketsavtalets form
- 4.8 Viktigt att beakta när stödpaket utarbetas

36 5. SANKTIONER

- 5.1 Gottgörelse
- 5.2 Bötesstraff
- 5.3 Tvångsmedel

GUIDE FÖR SAMARBETSFÖRHANDLINGAR OM PERSONALKONSEKVENSER

Enligt lagen ska omställningsförhandlingar föras om väsentliga personalkonsekvenser och minskad användning av arbetskraft. Enligt lagen om samarbete inom företag (2007/334) som var i kraft tidigare fördes samarbetsförhandlingar. Förhandlingsförfarandena motsvarar i stora drag lagen som var i kraft före 2022.

Denna koncisa guide innehåller praktiska anvisningar för omställningsförhandlingar. Omställningsförhandlingar förs och samarbetslagen tillämpas på företag och sammanslutningar där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet uppgår till minst 20.

Guiden har utarbetats särskilt för sådana situationer där de åtgärder som arbetsgivaren överväger kan innebära konsekvenser för personalen. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar enligt 3 kap. 20–23 § i samarbetslagen omfattar situationer där arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, i fråga om en eller flera arbetstagare, överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar omfattar också situationer där arbetsgivaren överväger sådana väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen, arrangemangen beträffande arbetslokaler eller arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden, som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som inverkar på en eller flera arbetstagares ställning. Se de situationer som räknas upp i 16 § 2 mom.

I guiden behandlas de förberedande åtgärderna inför omställningsförhandlingar enligt 3 kap. i samarbetslagen, förhandlingarnas innehåll och arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt lagen, de olika stödpaketens innehåll och inverkan samt påföljderna vid försummelse av skyldigheten att föra omställningsförhandlingar.

Detaljerad information om samarbetslagen finns till exempel i de samarbetsguider som SAK och dess medlemsförbund samt Fackförbundet Pro eller De Högre Tjänstemännen YTN rf har utarbetat och har tillgängliga på sina respektive webbplatser.

1. BAKGRUNDSINFORMATION

1.1 Ekonomisk bakgrundsinformation och utbildning

När omställningsförhandlingar inleds är det viktigt att företrädarna för personalen har aktuell bakgrundsinformation om hur förhandlingarna förs och om de frågor som ska tas upp i förhandlingarna. Syftet med den regelbundna **dialog** mellan arbetsgivaren och företrädare för personalen som avses i 2 kap. i samarbetslagen är att främja tillräckligt och rättidigt informationsutbyte mellan arbetsgivaren och personalen. Även kontinuerlig utbildning förbättrar förhandlingsberedskapen och stärker personalens ställning vid förändringar. Samarbetslagen innehåller bestämmelser som gör det lättare att upprätthålla beredskapen. Arbetsgivaren ska förpliktas att följa dessa bestämmelser även när situationen ännu inte ser hotfull ut. En regelbunden dialog gör att man även fritt kan behandla sådana **möjliga utvecklingsgångar** som, om de förverkligas, kan leda till att arbetsgivaren i ett senare skede måste inleda omställningsförhandlingar enligt 3 kap. i samarbetslagen.

11 § i samarbetslagen innehåller bestämmelser om de ekonomiska uppgifter som ska lämnas regelbundet. Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

- uppgifter om antalet anställda per affärsenhet eller indelat på något annat motsvarande sätt samt
- uppgifter om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid.

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

- bokslut och verksamhetsberättelse, om arbetsgivaren är skyldig att upprätta dessa.

En enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska situation ska ges minst två gånger om året. Om det inträffar väsentliga förändringar i dessa uppgifter ska arbetsgivaren dessutom underrätta företrädarna för personalen och i vissa fall hela personalen om dem. I det allmänna avtalet rekommenderas att uppgifterna även lämnas separat för varje verksamhetsenhet.

Enligt 9 § i samarbetslagen ska företaget som en del av dialogen i

samarbete med en företrädare för personalen utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och underhålla planen i syfte att utveckla arbetsgemenskapen planmässigt och långsiktigt.

I **utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen** antecknas nuläget och förutsägbara utvecklingsgångar som kan inverka på personalens kompetensbehov eller arbetshälsa, mål och åtgärder för att utveckla och upprätthålla personalens kunnande samt främja personalens arbetshälsa, ansvarsfördelning och tidtabell i fråga om åtgärderna, samt uppföljningsförfaranden. När en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen utarbetas och förvaltas ska det vid behov fästas uppmärksamhet vid hur den teknologiska utvecklingen och andra motsvarande förändringar inverkar på arbetsgemenskapen. Det är också viktigt att uppmärksamma arbetstagarnas särskilda behov i olika livssituationer och särskilt behoven att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare, arbetstagarnas konkurrenskraft på arbetsmarknaden när de hotas av arbetslöshet samt ledning av arbetsgemenskapen.

Uppgifter om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden på viss tid eller deltid i företaget ska lämnas två gånger om året (samarbetslagen 11 § 1 mom.). Om inte något annat avtalas ska arbetsgivaren årligen lämna företrädarna för personalen statistikuppgifter om löner (samarbetslagen 11 § 2 mom.) och på begäran indelade enligt yrkesgrupp. I fråga om anlitandet av utomstående arbetskraft ska det på motsvarande sätt årligen lämnas uppgifter om på vilka arbetsställen och i vilka arbetsuppgifter samt under vilka tidsperioder utomstående arbetskraft har anlitats, om den har omfattats av beställaransvarslagen. Det rekommenderas självfallet att uppgifter begärs aktivt och på eget initiativ.

1.2 Fungerande nätverk

För att omställningsförhandlingar ska kunna föras förutsätts att det i koncerner och företag med flera verksamhetsställen dessutom skapas och upprätthålls fackföreningsnätverk som överskrider de inhemska och internationella personalgrupperna. För att nätverken ska hinna etablera sig bör representanterna i de europeiska företagsråden inte bytas för ofta. Representanterna bör hålla kontakt även mellan mötena. I alla företag förutsätts gott och öppet samarbete mellan alla personalgrupper.

Genom att arkivera alla uppgifter samt kombinera dem tidsmässigt

och geografiskt fås en helhetsbild av företagets ekonomiska situation och utvecklingsperspektiv. Det är bra att redan på förhand jämföra kostnadsstrukturen i olika verksamhetsställen eller dotterbolag.

1.3 Vem förhandlar?

Samarbetet som avses i samarbetslagen är representativt. En företrädare för personalen förhandlar för den personalgrupp som företräds. Personalgrupperna representeras vanligen antingen av en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal eller av ett förtroendeombud enligt arbetsavtalslagen. En personalgrupp som saknar en ovannämnd representant ska välja ett samarbetsombud enligt 5 § i samarbetslagen. Ett samarbetsombud väljs för en viss mandatperiod, för högst två år åt gången. En personalgrupp bör aldrig ge sitt samtycke till att förhandlaren väljs endast för en viss förhandling (s.k. ad hoc-företrädare). En förhandlare som valts i ett enskilt fall omfattas nämligen inte av det uppsägningskydd som fastställs i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

2. INNAN OMSTÄLLNINGSFÖRHANDLINGARNA INLEDS

2.1 Uppgifter som ska lämnas innan samarbetsförfarandet inleds

Om den åtgärd som förhandlingarna gäller med all sannolikhet har personalkonsekvenser ska en skriftlig förhandlingsframställning göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds (samarbetslagen 19 §). Under denna tid har personalen möjlighet att förbereda sig på förhandlingarna och tiden inkluderar inte i förhandlingstiden på 14 dagar eller sex veckor. I en del kollektivavtal (bland annat teknologiindustrins och planerings- och konsultbranschens kollektivavtal) har tiden för förhandlingsframställningen åtminstone delvis inkluderats i förhandlingstiden, dvs. det är alltid skäl att kontrollera detta i det kollektivavtal som tillämpas.

Av förhandlingsframställningen ska framgå tiden och platsen för inledandet av förhandlingarna samt ett förslag i huvuddrag till de ärenden som ska behandlas vid förhandlingarna.

En arbetsgivare som överväger en nedskärning av arbetskraften ska dessutom ge företrädarna för arbetstagarna åtminstone följande uppgifter som föreskrivs i 19 § i samarbetslagen:

- uppgifter om grunderna för de planerade åtgärderna (se 2.1.1)
- en preliminär uppskattning av antalet arbetstagare som berörs av uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet, specificerade enligt personalgrupp och åtgärd (se 2.1.2)
- en redogörelse för de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs av uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet (se 2.1.3) samt
- en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna, överföringarna till anställning på deltid eller ändringen av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet verkställs (se 2.1.4).

Uppgifterna ska alltid lämnas skriftligt (samarbetslagen 19 § 3 mom.) Uppgifterna ska bifogas förhandlingsframställningen om de inte har lämnats separat redan tidigare. Uppgifter som arbetsgivaren fått efter att förhandlingsframställningen har gjorts ska lämnas senast när omställningsförhandlingarna inleds. Om en uppgift som saknas är väsentlig för ett ärende som förhandlingar ska föras om på det första mötet, ska behandlingen av ärendet på begäran av arbetstagaren eller företrädaren för personalen flyttas fram så att de har möjlighet att förbereda sig på behandlingen av ärendet. Arbetsgivaren ska lämna uppgifterna även till arbetskraftsbyrån senast när förhandlingarna inleds.

Om omställningsförhandlingarna i 3 kap. i samarbetslagen gäller en väsentlig förändring som inverkar på en arbetstagares ställning, ska arbetsgivaren innan omställningsförhandlingarna inleds lämna de berörda arbetstagarna eller företrädarna för personalen de uppgifter som behövs för behandlingen av ärendet. I rättspraxis och rättslitteraturen har villkor som utgör vederlag ansetts vara väsentliga, t.ex. lön eller någon annan ekonomisk fördel. Det finns också annat som kan utgöra ett väsentligt villkor. Enligt högsta domstolens rättspraxis kan ett väsentligt villkor också vara status som är förknippad med en viss uppgift (HD 2017:26) eller att arbetet har blivit betydligt mer krävande (HD 2010:60).

Även om arbetsgivaren skulle meddela att en del uppgifter är sekretessbelagda (samarbetslagen 40 §) kan även sådana uppgifter behandlas av alla berörda arbetstagare och deras representanter och i nödvändig omfattning. Mer information om sekretess finns i 3.7 i denna guide.

I detta sammanhang bör det också beaktas att det är betydligt lättare att kräva de tilläggsuppgifter som påverkar ärendet när bakgrundsinformationen som nämns i 1.1 är aktuell. Uppgifter som arbetsgivaren lämnat kan också jämföras och "testas" i nätverket av fackföreningar.

2.1.1 Uppgifter om grunderna för en planerad nedskärning

Med dessa uppgifter avses närmast produktionsorsaker och ekonomiska orsaker som ligger bakom de åtgärder som arbetsgivaren överväger. Uppgifterna kan gälla företagets ekonomiska situation eller till exempel arbetsgivarens ledningslösningar, till exempel en organisationsförändring som ska genomföras. Uppgifterna som arbetsgivaren lämnar ska, beroende på den framlagda grunden (produktionsorsak/ekonomisk orsak) tillräckligt konkret förklara till exempel orderstocken, kund-, produktions- och prestationsvolymerna, kostnadsstrukturen, konkurrenssituationen, lönsamheten, underleveransen och anlitandet av utomstående arbetskraft eller olika produktionstekniska omständigheter och företagets strategiska alternativ.

2.1.2 En preliminär uppskattning av antalet arbetstagare och tjänstemän i olika grupper som blir föremål för nedskärningen

Arbetsgivaren ska också lämna en preliminär uppskattning av antalet arbetstagare och tjänstemän som berörs av nedskärningen, specificerade enligt personalgrupp och åtgärd. Eftersom förhandlingarna gäller uttryckligen dessa personalkonsekvenser är det naturligt att uppskattningarna ändras när förhandlingarna framskrider. Om avsikten med förhandlingarna till exempel är att nå ett visst sparmål, kan arbetsgivaren också ha en detaljerad syn på personalkonsekvenserna av de olika sparåtgärder som förhandlingarna gäller. När personalgrupperna kan identifieras har det inte heller tidigare när den gamla samarbetslagen gällde ansetts tillräckligt att en specifikation läggs fram först i den utredning som nämns i 53 § i samarbetslagen (Samarbetsombudsmannens utlåtande 22.5.2015, Dnr 8/2015).

2.1.3 En redogörelse för de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som berörs av åtgärderna

Sådana principer kan eventuellt härledas redan från utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen som utarbetats i företaget (se 1.1). Objektiva och rättvisa principer kan ytterligare avtalas om under förhandlingarnas gång efter att grunderna har behandlats. När principerna fastställs bör bestämmelserna om turordningen vid reducering av arbetskraft som ingår i kollektivavtalets eventuella avtal om uppsägningskydd beaktas samt även olika diskrimineringsgrunder (t.ex. hälsotillstånd, ålder, kön osv.).

2.1.4 En bedömning av den tid inom vilken de planerade nedskärningarna verkställs

Minimilängden på samarbetsförhandlingarna föreskrivs i samarbetslagen. De lagstadgade minimitiderna kan vid behov överskridas i avtalsskedet.

Det ska finnas ett ekonomiskt eller produktionsmässigt men även ett tidsmässigt förhållande mellan grunderna för nedskärning och ändringen av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet och de planerade åtgärderna. Arbetsgivaren kan och är till och med skyldig att utarbeta preliminära planer om antalet anställda redan innan förhandlingarna inleds. Företrädarna för personalen kan nämligen skriftligen lägga fram egna alternativa förslag och lösningar som ska behandlas under omställningsförhandlingarna. Detta ska göras i god tid före det möte där de önskar att ärendet behandlas.

Om arbetsgivaren inte anser att förslaget eller en alternativ lösning är ändamålsenlig eller verkställbar ska arbetsgivaren under förhandlingarnas gång i nödvändig omfattning redogöra skriftligt för de orsaker som ligger bakom detta.

Förhandlingar som inleds "för säkerhets skull" eller som drar ut på tiden gör att personalen hela tiden upplever osäkerhet. Sådant förfarande kan te sig som en påtryckningsåtgärd riktad mot personalen. Allmän information om företagets ekonomiska situation och planerade ändringar, samt en regelbunden dialog mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen är inte detsamma som de egentliga omställningsförhandlingarna som gäller nedskärning av personalen.

2.1.5 Annat att beakta

Som det konstaterats ovan kan och till och med måste arbetsgivaren redan innan omställningsförhandlingarna inleds utarbeta preliminära planer som gäller antalet anställda. Arbetsgivaren får ändå inte fatta det slutliga beslutet om ärendet som förhandlingarna gäller förrän ändamålsenliga och genuint interaktiva förhandlingar har förts. Företrädaren för personalen har rätt att höra och få information av sakkunniga i arbetsgivarens verksamhetsenhet och i den mån det är möjligt av andra sakkunniga när de förbereder sig på den regelbundna dialogen och omställningsförhandlingarna samt under själva förhandlingarna när detta är nödvändigt med tanke på ärendet som behandlas. Möjliga utvecklingsgångar har kanske diskuterats informellt redan i samband med dialogen. Företrädaren för personalen bör alltid tänka ut skriftliga frågor

redan före förhandlingarna. Företrädarna för personalen gör klokt i att redan i början av förhandlingarna t.ex. sträva efter att med ändamålsenliga frågor säkerställa att ett lagstridigt beslut inte har fattats i ärendet som förhandlingarna gäller (t.ex. i moderbolaget) redan innan förhandlingsskyldigheten har fullgjorts. Frågorna bestäms enligt de planerade åtgärderna. Företrädaren för personalen kan alltid vända sig till sitt förbund om det behövs hjälp med förberedelserna inför förhandlingarna.

2.2 Vad händer om arbetsgivaren försummar förhandlingstiden eller skyldigheten att lämna tillräckliga uppgifter?

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta 17–23 § i samarbetslagen kan åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförts till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala gottgörelse enligt 44 § i samarbetslagen (högst 35 000 euro, beloppet uppdateras genom förordning). Om arbetsgivaren underlåter att lämna de uppgifter som nämns i 2.1 ovan kan förhandlingarna inte genomföras på det sätt som avses i lagen. I detta fall ska personalgrupperna tillsammans meddela arbetsgivaren skriftligt (t.ex. via e-post) att förhandlingarna inte kan fortsätta förrän de nödvändiga uppgifterna har lämnats. Samtidigt ska det krävas att arbetsgivaren förlänger förhandlingstiden. Om arbetsgivaren försummar förhandlingstiderna ska personalgrupperna påminna arbetsgivaren skriftligt om att en försummelse av förhandlingstiderna innebär en skyldighet att betala gottgörelse enligt 44 § i samarbetslagen.

2.3 Handlingsplan och handlingsprinciper

En arbetsgivare som förbereder sig inför samarbetsförhandlingar ska tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna reda ut den offentliga arbetskraftsservice som stöder sysselsättningen. I början av förhandlingarna ska arbetsgivaren dessutom ge företrädarna för personalgrupperna antingen en sysselsättningsfrämjande handlingsplan eller handlingsprinciper, beroende på hur många anställda som berörs av de planerade nedskärningarna. En försummelse av skyldigheten ger de arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförts till anställning på deltid rätt att kräva gottgörelse av arbetsgivaren enligt 44 § i samarbetslagen. Om uppsägningarna gäller minst tio arbetstagare ska arbetsgivaren genast efter att förhandlingsframställningen har presenterats ge företrädarna för personalen ett förslag till en sysselsättningsfrämjande

handlingsplan. Planen utarbetas tillsammans med Arbetskraftsmyndigheterna. I planen ska det beaktas vad som har föreskrivits eller avtalats i kollektivavtalet om nedskärning av Arbetskraft, till exempel beträffande turordningen vid uppsägning.

Handlingsplanens innehåll:

- den planerade tidtabellen för omställningsförhandlingarna
- förberedandet vid förhandlingarna (t.ex. protokollförande, förhandlare, utomstående experter osv.)
- de planerade principer i enlighet med vilka användningen av offentlig Arbetskraftsservice samt jobbsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden.
- Om Arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagar, ska Arbetsgivaren föreslå handlingsprinciper.

Handlingsprincipernas innehåll:

- principer för hur arbetstagar under uppsägningstiden stöds i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning
- principer för deltagandet i Arbetskraftsbyråns sysselsättningsfrämjande service.

Bestämmelserna i lagen eller kollektivavtalet kan inte förbigås med en handlingsplan och handlingsprinciper. Dessa får inte heller vara diskriminerande! I detta sammanhang ska man sträva efter att avtala om att arbetstagar som får en ny arbetsplats eller antas till utbildning kan avsluta sitt anställningsförhållande smidigt utan att iaktta uppsägningstiden, så att arbetstagar inte blir skyldig att betala den ersättning till Arbetsgivaren som avses i 6 kap. 4 § i Arbetsavtalslagen för försummelse att iaktta uppsägningstiden. Samtidigt är det bra att beakta arbetstagaras rätt till sysselsättningsledighet enligt 7 kap. 12 § i Arbetsavtalslagen och till träning eller utbildning som främjar sysselsättningen enligt 13 §.

2.4 Sysselsättningsledighet och sysselsättningsplan samt sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning

Målet med omställningsskyddet är att effektivisera samarbetet mellan Arbetsgivaren, arbetstagar och Arbets- och näringsbyrå i en situation där arbetstagar riskerar bli uppsagd av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Med hjälp av omställningsskyddet strävar

man efter att arbetstagar snabbt ska få arbete eller uppmuntras till företagande i förändringssituationen samt särskilt efter att förbättra och upprätthålla arbetssökandens yrkeskunskap. En viktig del av omställningsskyddet är sysselsättningsledighet och en sysselsättningsplan som utarbetas tillsammans med Arbets- och näringsbyrå. Den avlönade sysselsättningsledigheten som föreskrivs i 7 kap. 12 § i Arbetsavtalslagen kan användas till exempel för att söka arbete eller utarbeta en sysselsättningsplan.

Enligt 7 kap. 13 § i Arbetsavtalslagen är Arbetsgivaren då vissa villkor uppfylls skyldig att erbjuda en arbetstagar som Arbetsgivaren sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som Arbetsgivaren betalar.

Omställningsskydd vid uppsägning (Arbets- och näringsbyråerna, www.te-palvelut.fi)

2.4.1 Sysselsättningsledighet

Varje arbetstagar som sägs upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker har rätt till avlönad sysselsättningsledighet under uppsägningstiden. Sysselsättningsledighetens längd är 5–20 arbetsdagar och ledigheten kan också utgöra delar av arbetsdagen.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms utifrån uppsägningstiden:

- Uppsägningstiden högst 1 månad → 5 arbetsdagar
- Uppsägningstiden längre än 1 månad men högst 4 månader → 10 arbetsdagar
- Uppsägningstiden längre än 4 månader → 20 arbetsdagar

Sysselsättningsledigheten är avsedd att användas för arbetssökning på eget initiativ. Arbetstagar kan använda ledigheten också för att utarbeta en sysselsättningsplan eller för åtgärder som överenskomits i sysselsättningsplanen, till exempel delta i utbildning. Uppsagda arbetstagar har rätt till avlönad ledighet även när de söker arbete med Arbets- och näringsbyråns hjälp, deltar i en anställningsintervju eller i omplaceringsträning. Ledigheten får inte åsamka Arbetsgivaren betydande olägenhet och Arbetsgivaren ska alltid underrättas om ledigheten i så god tid som möjligt.

Personer över 55 år har särskild rätt till sysselsättningsledighet.

Om arbetstagaren har fyllt 55 år den 1 januari 2023 eller senare vid tidpunkten för uppsägningen och anställningsförhållandet har varat i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar, bestäms sysselsättningsledighetens längd med avvikelse från 12 § så att sysselsättningsledigheten är:

- 1) sammanlagt högst 5 arbetsdagar om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst 15 arbetsdagar om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst 25 arbetsdagar om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

2.4.2 Sysselsättningsplan

Med en sysselsättningsplan förbättras arbetstagarens möjligheter att få arbete till exempel genom utbildning. Sysselsättningsplanen utarbetas tillsammans med en sakkunnig på arbets- och näringsbyrån. Den omfattar en kartläggning av arbetssökandens situation och en plan där man kommer överens om arbetssökning på eget initiativ och stöd för arbetssökningen samt arbets- och näringsstjänster som bidrar till att arbetssökanden snabbt och permanent får nytt arbete. Förhöjd inkomstrelaterad dagpenning eller grunddagpenning kan betalas för den tid personen får sysselsättningsfrämjande tjänster om servicen har avtalats i sysselsättningsplanen.

2.4.3 Sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning

Arbetstagaren har rätt till träning eller utbildning om antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är minst 30 och arbetstagaren innan anställningen upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren oavbrutet i minst fem år. Träningen eller utbildningen ska åtminstone motsvara arbetstagarens beräknade lön för en månad eller den genomsnittliga månadslönen för en person som arbetar på samma arbetsplats som den uppsagda, beroende på vilket belopp som är större.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att helt eller delvis betala den utbildning eller träning som arbetstagaren själv skaffar.

Uppsagda personer över 55 år

Genom utbildning inom omställningsskyddet ges personer som har fyllt 55 år och som har blivit uppsagda från sitt arbete av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker bättre yrkesfärdigheter eller företagarfärdigheter som stöd för att de snabbt ska få nytt arbete.

Utbildning inom omställningsskyddet ska ordnas för uppsagda personer:

- 1) som blivit uppsagda från ett anställningsförhållande av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker,
 - 2) som har fyllt 55 år senast den dag de blivit uppsagda,
 - 3) som senast på uppsägningdagen har varit anställda hos den arbetsgivare som avses i 1 punkten i minst fem år utan avbrott eller med avbrott som sammanlagt har varat i högst 30 dagar, och
 - 4) som inom 60 dagar från den dag de blivit uppsagda har registrerat sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.
- Se 5 a kap. i lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagsservice (2012/916) Utbildning inom omställningsskyddet (8.7.2022/670) beträffande villkoren som gäller utbildningen, ordnandet av utbildningen och när rätten till utbildning upphör.

2.5 Sakkunniga

Henkilöstön edustajilla on YTL 36 §:n mukaan yrityksen toiminnan ja Företrädarna för personalen har enligt 36 § i samarbetslagen rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga när företrädarna förbereder sig för dialog eller för omställningsförhandlingar samt under själva förhandlingarna, när det behövs med tanke på det ärende som behandlas. Med sakkunnig avses i första hand en person som arbetar i den berörda verksamhetsenheten. Den sakkunniga kan i den mån det är möjligt också vara en annan person som är anställd i företaget. Arbetsgivaren bedömer om det är nödvändigt att anlita en sakkunnig.

Det är också tillåtet att föreslå andra, även sakkunniga utanför företaget, eller åtminstone höra andra (på egen bekostnad) på personalens egna möten. Det är vanligt att företrädare för förbundet rådfrågas åtminstone om omständigheter som gäller förfaringsätten. För att sakkunniga som inte hör till personalen ska få delta i omställningsförhandlingarna krävs arbetsgivarens godkännande. I konsultationer på Europainivå kan företrädare för de internationella fackföreningarna delta.

Under omställningsförhandlingarna kan Arbetskraftsbyrån och Arbetslöshetskassan ordna informationsmöten för personer som hotas av arbetslöshet. Företagshälsovården kan inkluderas i processen på allmän nivå, men även för enskilda arbetstagare om stressen orsakar symtom.

3. ÄRENDEN SOM FÖRHANDLAS I FÖRÄNDRINGSSITUATIONER, UPPSÄGNINGS- OCH PERMITTERINGSITUATIONER

3.1 Skyldighet att förhandla

Omställningsförhandlingarna gäller grunderna för och konsekvenserna av de planerade åtgärderna för nedskärning av arbetskraft (uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet) som eventuellt orsakas av arbetsgivarens lösningar som gäller företagsverksamheten. Förhandlingarna gäller också alternativ för att begränsa antalet personer som berörs av nedskärningen av arbetskraft och lindra konsekvenserna för arbetstagarna till följd av nedskärningen.

När arbetsgivaren överväger att säga upp en eller flera arbetstagare ska även en handlingsplan eller handlingsprinciper enligt 49 § i lagen om samarbete inom företaget tas upp i förhandlingarna.

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

- 1) att företaget eller sammanslutningen eller någon del av företaget eller sammanslutningen läggs ner, flyttas till en annan ort eller av att dess verksamhet utvidgas eller inskränks,
- 2) anskaffningar av maskiner och anläggningar eller ibruktagande av ny teknik,
- 3) förändringar i organiseringen av arbetet eller arbetsarrangemangen,
- 4) förändringar i serviceproduktionen eller produkturvalet,
- 5) anlita utomstående arbetskraft eller förändringar i anlita utomstående,

6) andra förändringar som kan jämföras med dem som avses i 1–5 punkten.
HD 2021:17.

En arbetsgivare som på ett sätt som förutsatte en grund för uppsägning ensidigt hade ändrat ett väsentligt villkor i arbetstagarnas anställningsförhållanden utan att förhandla om ändringen i den ordning som förutsätts i 8 kap. i lagen om samarbete inom företag (den gamla samarbetslagen), var skyldig att betala arbetstagarna gottgörelse fastän deras anställningsförhållanden inte hade upphört.

3.2 Grunder för åtgärder

Grunder för åtgärder avser de orsaker till att arbetsgivaren överväger uppsägning, permitteringar, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet. I förhandlingarna ska grunderna för den ledningslösning som arbetsgivaren planerar behandlas, dess konsekvenser och inriktning i företaget och/eller övriga omständigheter som gör att arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat på så sätt att arbetsgivaren överväger åtgärder för nedskärning av arbetskraften.

I praktiken är det oftast fråga om att behandla de uppsägnings- eller permitteringsgrunder och deras inriktning som har produktionsmässiga, ekonomiska orsaker och/eller beror på en omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, vilket ligger till grund för de åtgärder för nedskärning av arbetskraften som arbetsgivaren överväger.

När grunderna för åtgärderna behandlas ska företrädarna för personalgrupperna tillsammans begära att arbetsgivaren svarar på bland annat följande frågor:

1. Av vilka orsaker minskar arbetet?
2. Vilket arbete eller vilka arbetsuppgifter är föremål för nedskärningen? Varför?
3. Hur mycket uppskattas arbetet minska? Vad grundar sig uppskattningen på?
4. Under vilken tidsperiod minskar arbetet? Är minskningen enligt arbetsgivarens bedömning permanent eller tillfällig? Vad grundar sig uppskattningen på?
5. Är verksamheten vinst- eller förlustbringande?
6. Vilka siffror och beräkningar grundar sig arbetsgivarens sparbehov på?

7. Finns det planer på att ändra företagets produktion? Vad ändrar i så fall?
8. Finns det planer på att flytta arbetet? Vart?
9. Hur kommer arbetet/arbetsuppgifterna att omorganiseras?
10. Hur många visstidsanställda har företaget?
11. Använder företaget hyrd arbetskraft? I vilken omfattning i så fall? Vilka principer har företaget i fråga om användning av hyrd arbetskraft?
12. Vilket arbete låter företaget utföra som underentreprenader? Vilka principer har företaget i fråga om underleverans?

3.3 Konsekvenser av åtgärderna

Konsekvenserna av åtgärderna avser särskilt åtgärdernas konsekvenser för personalen, dvs. i vilken grad det är motiverat och nödvändigt att säga upp eller permittera arbetstagare, överföra arbetstagare till anställning på deltid eller ändra ett väsentligt villkor i arbetsavtalet till följd av en ledningslösning som arbetsgivaren överväger eller av externa faktorer som påverkar företagets verksamhet. Arbetsgivaren ska redan innan omställningsförhandlingarna inleds ge företrädarna för personalen uppgifter förutom om grunderna för de planerade nedskärningsåtgärderna även en uppskattning av antalet arbetstagare och tjänstemän i olika grupper som blir föremål för åtgärderna, en uppskattning av den tid under vilken nedskärningarna och de övriga åtgärderna genomförs samt uppgifter om de principer enligt vilka de arbetstagare som berörs av åtgärderna fastställs. Under förhandlingarna bör det framför allt redas ut om personalkonsekvenserna som föranleds av den uppsägnings- eller permitteringsgrund som nämns i förhandlingsframställningen har bedömts rätt och om behovet att minska antalet anställda är rätt dimensionerat.

När konsekvenserna av åtgärderna behandlas bör man också beakta en eventuell föreskrift angående turordningen vid reducering av arbetskraft enligt kollektivavtalet och hur föreskriften inverkar på inriktningen av åtgärderna.

I förhandlingarna är det också skäl att behandla vilken inverkan åtgärderna har på ställningen för de arbetstagare som fortsätter arbeta, arbetsarrangemangen och utbildningsbehoven. I samband med dialogen efter att omställningsförhandlingarna upphört ska de ändringar göras som behövs i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt 9 § i samarbetslagen.

Personalgrupperna gör klokt i att begära svar bland annat på följande frågor under förhandlingarna:

1. På vad grundar sig arbetsgivarens uppskattning av behovet att minska antalet anställda?
2. Hur bestäms det vilka arbetstagare som blir föremål för nedskärningen? Vilka konkreta faktorer inverkar på hur åtgärderna inriktas olika arbetstagare emellan?
3. Vilka resultat nås med nedskärningen och besparingarna?
4. Vem utför de uppsagda och/eller de permitterade arbetstagarnas arbete i fortsättningen? Vad lämnas ogjort?

3.4 Alternativ till nedskärning och hur följderna av nedskärningen kan lindras

Under förhandlingarna bör även alternativ till nedskärning av arbetskraften behandlas. Syftet är att försöka begränsa antalet arbetstagare som blir föremål för uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid samt lindra följderna för arbetstagarna.

I förhandlingarna ska åtminstone arbetsgivarens möjligheter att anvisa arbetstagare som hotas av nedskärning annat arbete eller sådan utbildning som detta kräver. Andra alternativ för att lindra följderna kan man försöka ta reda på till exempel med följande frågor:

1. Skulle en annan typ av omorganisering av arbetet leda till mindre uppsägningar?
2. Skulle följderna som arbetstagarna orsakas kunna lindras till exempel genom arbets- och arbetstidsarrangemang eller pensionslösningar? Finns det arbetstagare i företaget som frivilligt skulle vilja övergå till exempel till deltidsarbete eller studieledighet?
3. Hur borde en eventuell nedskärning genomföras? Permitteras till exempel en del av arbetstagarna helt eller alla för en viss tid, permitteras arbetstagarna för hela veckor eller för en viss tid? Hur påverkas utkomstskyddet av de olika metoderna?
4. Måste semester tas ut (till den del arbetsgivaren enligt semesterlagen kan bestämma att den ska tas ut) under uppsägningstiden eller får arbetstagaren en motsvarande semesterersättning när anställningsförhållandet upphör?
5. Har arbetstagare som sägs upp arbetsplikt under uppsägningstiden eller kan uppsägningstiden användas för att aktivt söka arbete?

En företrädare för personalen eller en arbetstagare som deltar i förhandlingarna har rätt att skriftligt lägga fram förslag och alternativa lösningar som ska behandlas under omställningsförhandlingarna. Förslaget eller den alternativa lösningen ska lämnas i god tid före mötet. Förslaget eller den alternativa lösningen ska behandlas i förhandlingarna.

Företrädarna för personalgrupper bör aktivt och initiativrikt lägga fram alternativ. Om samarbetsförhandlingarna leder till att anställda sägs upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker bör det framgå av förhandlingarnas slutresultat att uppsägningarna i den omfattning de genomförs har varit den sista metoden som man på alla sätt har försökt undvika.

3.4.1 Söka den egna arbetsuppgiften?

Ibland föreslår arbetsgivaren under samarbetsförhandlingarna att alla arbetsplatser som omfattas av ändringen ledigslås och att arbetstagnarna bör söka sitt eget arbete även om uppsägningarna ännu inte har verkställts. Det finns ingen orsak att gå med på detta i samarbetsförhandlingarna. Om arbetsgivaren ändå går till väga på detta sätt är det bäst att söka det egna arbetet. Ett sådant ansökningsförfarande befriar inte arbetsgivaren från den lagstadgade plikten att erbjuda arbete och utbildning. Enligt 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen ska arbetstagaren i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetstagarens arbete enligt arbetsavtalet.

3.5 Förhandlingar i rätt tid och dialog

Arbetsgivaren har med stöd av sin ledningsmakt rätt att besluta hurdan verksamhet som utövas i företaget, i vilken omfattning och på vilket sätt. Arbetsgivaren ska dock fullgöra sin förhandlingsskyldighet enligt samarbetslagen innan arbetsgivaren beslutar om de frågor som är föremål för förhandlingarna och som påverkar nedskärningen av arbetskraft. För att en dialog ska förverkligas och personalen ska ha tillräckliga möjligheter att påverka måste förhandlingarna föras i rätt tid så att företrädarna för personalen ännu kan påverka beslutet. Arbetsgivaren får till exempel inte göra ett ledningsavgörande som leder till nedskärning av personalen eller fatta beslut om antalet arbetstagare som ska sägas upp förrän förhandlingsskyldigheten fullgjorts. Arbetsgivarens avgörande jämförs med ett sådant företags avgörande som har bestämmanderätt i förhållande till arbetsgivaren.

HD 2010:20

Efter samarbetsförhandlingar i ett finskt dotterbolag till ett nederländskt moderbolag hade dotterbolaget sagt upp cirka 450 arbetstagare i sin produktionsanläggning. Dotterbolaget borde ha fört samarbetsförhandlingarna innan moderbolaget hade fattat ett sådant slutgiltigt beslut om att koncentrera produktionen inom koncernen som hade inneburit väsentlig inskränkning av dotterbolagets verksamhet. Det ansågs att moderbolaget de facto hade fattat ett sådant avgörande redan innan samarbetsförhandlingarna i dotterbolaget hade inletts. Dotterbolaget hade i egenskap av arbetsgivare försummat sin förhandlingsskyldighet som föreskrivs i lagen om samarbete inom företag.

Se även HD 2010:8 och AD:2011-73 och AD:2011-74.

Å andra sidan kan samarbetsförhandlingar inte föras bara "för säkerhets skull" för att godkänna att personalnedskärningar kan genomföras i något skede i framtiden. Det måste finnas ett tidsmässigt förhållande mellan grunden och åtgärden. Beredningen av ärendet ska ha framskridit till det skede där arbetsgivaren innan förhandlingarna inleds fullgör sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 19 § i samarbetslagen. Om uppgifterna lämnas endast muntligt först i förhandlingssituationen uppfylls inte nödvändigtvis kravet på dialog i samarbetslagen (Helsingfors HR dom 19.11.2015, nr 1657).

I rättspraxis har det dessutom ansetts att arbetsgivaren för att fullgöra förhandlingsskyldigheten bör utarbeta en egen plan för hur företagsverksamheten ska ordnas och vilka konsekvenser den har för personalen. För att underlätta samarbetsförhandlingarna kan arbetsgivarens plan vara detaljerad. Arbetsgivaren kan också lägga fram sitt eget förslag för att lösa ärendet. Arbetsgivarens plan ska ändå inte presenteras som den enda lösningsmodell som kommer i fråga, utan under förhandlingarna ska även andra lösningsalternativ kunna presenteras för parterna. (AD:2010-52).

Grunderna, konsekvenserna och alternativ för den lösning som förhandlas fram ska behandlas noggrant och personalen ska ges en verklig möjlighet att påverka beslutet genom att lägga fram sin information, sina erfarenheter och synpunkter. En tillräcklig dialog är en förutsättning för att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet ska fullgöras. Samarbetslagen förutsätter att förhandlingarna förs i samarbetsanda i syfte att nå enighet.

3.6 Förhandlingstiderna

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingarna enligt 3 kap. i samarbetslagen har förts i enlighet med bestämmelserna om förfaringsättet som beskrivs i kapitlet. Om omställningsförhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet som övervägs av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, ska förhandlingarna föras åtminstone den tid som föreskrivs i lag, dvs. antingen 14 dagar eller sex veckor, om inte något annat överenskomms under förhandlingarna. Den tillämpliga minimiförhandlingstiden beror på hur många personer de planerade åtgärderna uppskattas beröra.

Om arbetsgivaren överväger uppsägningar, permitteringar, överföringar till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet som gäller färre än tio arbetstagare/tjänstemän eller om arbetsgivaren överväger att permittera en eller flera arbetstagare i högst 90 dagar, är förhandlingstiden minst 14 kalenderdagar från det att förhandlingarna inleddes, dvs. den första förhandlingsdagen räknas med.

Om förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för minst tio arbetstagare/tjänstemän, är förhandlingstiden minst sex veckor. I ett företag där antalet arbetstagare i anställningsförhållande är regelbundet minst 20 men färre än 30, är förhandlingstiden alltid 14 dagar oberoende av antalet arbetstagare som är föremål för åtgärderna. Förhandlingstiden är 14 dagar även när företaget är föremål för saneringsförfarande.

I vissa kollektivavtal (bland annat teknologiindustrin, planerings- och konsultbranschen, kemi) har något annat avtalats om de utsatta tiderna för omställningsförhandlingar. I vissa kollektivavtal har tiden för att lägga fram en förhandlingsframställning åtminstone delvis inberäknats i förhandlingstiderna eller så har till och med avvikelser från de lagstadgade förhandlingstiderna (2/6 veckor) avtalats. Därför är det skäl att alltid kontrollera förhandlingstiderna i det kollektivavtal som tillämpas. Förhandlingsparterna kan avtala om annat i anslutning till förhandlingstiden och/eller fullgörandet av förhandlingsskyldigheten (samarbetslagen 23 §). Ett sådant avtal bör dock ingås endast i undantagsfall och innan avtalet upprättas är det klokt att kontakta en representant för fackförbundet.

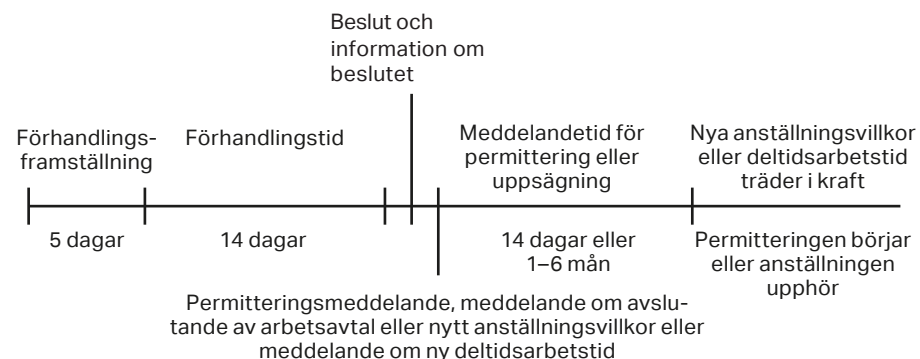
Arbetsgivaren får inte dela åtgärderna som förhandlingarna gäller i mindre delar för att undvika förhandlingstiden på sex veckor, utan förhandlingstiden fastställs enligt det behov av nedskärning som är känt på

förhand och enligt totalmängden (HD:1994:21).

Förhandlingsförloppet enligt den lagstadgade förhandlingstidtabellen kan åskådliggöras med följande diagram:

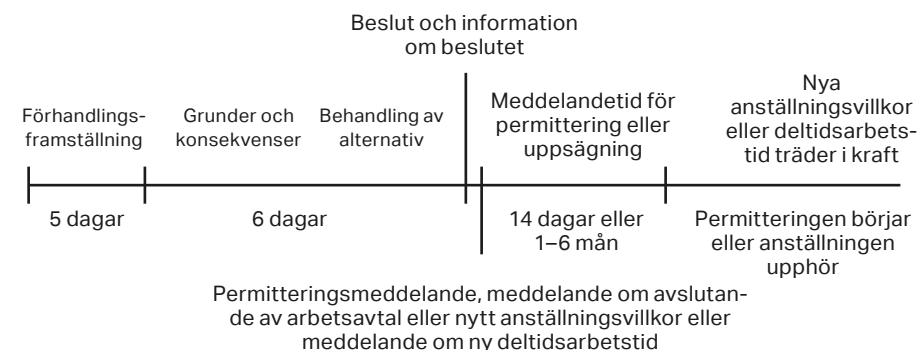
Förhandlingstid

- a) företag med färre än 30 arbetstagare eller
- b) företag med minst 30 arbetstagare, där förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare eller permitteringar som varar högst 90 dagar
- c) Arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande



Förhandlingstid

- a) företag med minst 30 anställda där arbetsgivaren överväger uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet som gäller minst tio arbetstagare



3.7 Förhandlingsnivåer och -omgångar

Förhandlingsnivåer betyder att först behandlas grunderna för och konsekvenserna av behovet av nedskärning. När detta har behandlats utförligt börjar man fundera på alternativ på individuellt plan. Samarbetslagen innehåller inte bestämmelser om minimiantalet förhandlingar, men för att lagens syfte ska förverkligas krävs alltid flera förhandlingar vars tidtabeller överenskomms i den handlingsplan som nämns i punkt 2.3.

Det har ofta ansetts att en förhandling per förhandlingsnivå räcker (principen för uteslutande av förhandlingsnivåer). I avgörandet HD:1994:17 hade nedskärningen av arbetskraft berört alla enheter och personalgrupper vid fabriken och uppskattningsvis ungefär en tredjedel av de 600 arbetstagarna. I fallet ansågs det tillräckligt att förhandlingarna fördes på allmän nivå och det var inte nödvändigt att identifiera de uppsagda i samarbetsförhandlingen som gällde grunderna för, konsekvenserna av och alternativen till uppsägningen.

I avgörandet var det dock fråga om en mycket omfattande åtgärd och det fanns inga förnuftiga alternativ att behandla på individuellt plan. Enligt motiveringen till domen kan det ibland hända att konsekvenserna av och alternativen till nedskärningsåtgärderna också kräver en detaljerad utredning av vilka arbetstagare som måste sägas upp och vilka som kan omplaceras eller utbildas. Om det alltså finns alternativ till åtgärderna på individuellt plan bör kompletterande förhandlingar om dessa alternativ föras på individuellt plan efter att förhandlingarna som gäller personalen på allmänt plan har förts. Samarbetsförfarandet skulle på detta sätt bestå av två faser och nivåer. I den andra fasen skulle omplacerings-, utbildnings-, och pensionsmöjligheterna med mera redas ut detaljerat.

3.8 Sekretessbelagda uppgifter

Sekretessbelagda uppgifter enligt samarbetslagen är:

- yrkes- och företagshemligheter som är
 - ekonomiska uppgifter som till exempel företagets avtal, marknadsföringsuppgifter och prispolicy
 - tekniska uppgifter (t.ex. materialföreningar) eller uppgifter om metoder, datorprogram, produktionsvolym, diagram, kundregister eller arbetsmetoder
- uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som inte är offentliga enligt annan lagstiftning som om de spreds skulle kunna skada arbetsgivaren eller dennes partner eller kontrahent,
- uppgifter om företagssäkerhet och motsvarande säkerhetsarrangemang som om de spreds skulle kunna skada arbetsgivaren eller dennes partner eller kontrahent.

OBS! Arbetsgivaren ska meddela företrädaren för personalen vilka uppgifter som är affärs- och yrkeshemligheter och att uppgifter som gäller arbetsgivarens ekonomiska ställning och företagssäkerhet ska hemlighållas.

Sekretessbelagda är även följande utan separat anmälan:

Uppgifter som gäller en enskild persons hälsotillstånd, ekonomiska ställning eller i övrigt personen själv, om inte arbetstagaren har gett sitt samtycke till att uppgifterna offentliggörs och lämnas ut.

OBS! Arbetsgivaren kan INTE förklara omställningsförhandlingarna helt och hållet hemliga!

En företrädare för personalen har rätt att behandla även hemliga uppgifter tillsammans med de arbetstagare som ärendet gäller, men endast i den omfattning som det är nödvändigt med tanke på dessa arbetstagare för att syftet med samarbetet ska förverkligas. Utgångspunkten är att uppgifter behandlas öppet inom personalen. Företrädarna för personalen måste dock betona för de berörda arbetstagarna att uppgifterna är hemliga och att sekretessplikten även gäller en enskild arbetstagare.

Om arbetsgivaren till exempel i förhandlingarna har sagt sig upphöra med tillverkningen av ett visst varumärke och meddelar att detta ännu är en affärshemlighet, har företrädaren för personalen rätt att diskutera detta med de berörda arbetstagarna. Sekretessplikten binder

därefter även de arbetstagare som har fått informationen. Börsbolags affärshemligheter kan med tanke på samarbetslagen i regel jämföras med andra affärshemligheter. Insiderinformation är hemlig tills ett börsmeddelande publiceras.

3.9 Anteckning av förhandlingar

Företrädarna för personalen bör alltid genast när förhandlingarna inleds begära att arbetsgivaren för protokoll över omställningsförhandlingarna. Dessutom bör företrädarna för personalen göra egna anteckningar som stöd för minnet.

Det bör begäras att följande uppgifter införs i protokollet:

- förhandlingstidpunkterna och deltagarna
- parternas ställningstaganden
- personalgruppernas begäran om informationsåtkomst och de specificerade svaren på dessa
- frågor som parterna inte varit eniga om
- avtalade frågor.

Protokollet får inte vara ett dokument av vilket det inte framgår vad som diskuterats under förhandlingarna. Företrädarna för personalgrupperna ska sörja för att protokollet inte innehåller allmänna anteckningar som till exempel "ärendet xx behandlades" eller "arbetsgivaren gick igenom grunderna för behovet av nedskärning". Det ska framgå av protokollet vad som behandlades och vad behovet av nedskärning grundar sig på.

Förhandlingsdeltagarna undertecknar protokollet och bekräftar på detta sätt att förhandlingarna förts på det sätt som antecknats i protokollet. Om protokollet inte motsvarar förhandlingarna ska företrädarna för personalgrupperna inte underteckna det utan kräva att protokollen kompletteras/korrigeras. Om protokollet inte därefter heller stämmer överens med förhandlingsförloppet ska de göra upp ett eget protokoll

3.10 Avslutande av förhandlingarna

Arbetsgivaren kan avsluta omställningsförhandlingarna när följande har behandlats:

- grunderna för och konsekvenserna av de planerade åtgärderna
- handlingsplanen och handlingsprinciperna
- alternativ till nedskärning av arbetskraften och
- metoder för att lindra följderna av nedskärningen.

Dessutom förutsätts att förhandlingstiden som fastställs i samarbetslagen har uppfyllts eller att det före detta har avtalats om avslutandet av förhandlingarna med företrädarna för personalen.

3.11 Information om att förhandlingarna avslutats

Arbetsgivaren kan börja förverkliga frågor som parterna inte enats om först efter att en allmän redogörelse för de beslut som övervägs utifrån förhandlingarna har lagts fram för personalgruppernas företrädare. I detta skede är det vanligen ännu fråga om ett beslut som är föremål för övervägande. Av redogörelsen ska framgå antalet arbetstagare som nedskärningen gäller eller som är föremål för andra åtgärder per personalgrupp, permitteringarnas längd samt inom vilken tid arbetsgivaren tänker verkställa sitt beslut om nedskärning av arbetskraften. På begäran av företrädaren för personalgruppen ska redogörelsen ges gemensamt till arbetstagarna som hör till personalgruppen.

Det är viktigt att ge information under hela samarbetsprocessen. Oklarhet ökar osäkerheten och rykten föds om det inte ges information eller om informationen är misslyckad. Det är särskilt viktigt att komma överens om hur informationen sköts efter förfarandets slut. Alla arbetstagare ska få informationen samtidigt.

Det är viktigt att ge personer, vanligen chefer, instruktioner om vad och på vilket sätt de ska informera de arbetstagare som blir uppsagda eller permitterade. Cheferna bör förklara för de permitterade/uppsagda arbetstagarna hur anställningsvillkoren betes sig under permitterings-/ uppsägningstiden (t.ex. vad som händer med oanvänd ledighet, telefon-/ datorförmån, arbetsbostad och olika arvoden som gäller produktionen osv.). Eftersom personerna har begränsad mottagningsförmåga i en uppsägningssituation bör dessa uppgifter ges skriftligt.

Inom rimlig tid ska en redogörelse för beslutet och den uppskattade tidpunkten för ändringen ges om andra frågor som hör till

omställningsförhandlingarna än förhandlingar om nedskärning av arbetskraft, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet.

3.12 Giltighetstiden för resultatet av omställningsförhandlingarna

Huvudprincipen är att nya förhandlingar inte behöver föras om samma fråga. En arbetsgivare som hänvisar till tidigare omställningsförhandlingar är bunden till de ekonomiska orsaker och/eller produktionsorsaker som behandlats i förhandlingarna. Arbetsgivaren kan inte säga upp arbetstagare av sådan produktionsorsak och/eller ekonomisk orsak vars grunder, konsekvenser och alternativ inte har behandlats i omställningsförhandlingarna. Ju längre det är sedan förhandlingarna desto svagare är även ett sakligt förhållande mellan arbetsgivarens åtgärder (uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid, ensidig ändring av väsentligt villkor i arbetsavtalet) och grunderna som lagts fram i förhandlingarna.

En arbetsgivare som verkställer uppsägningar är bunden till de grunder som har behandlats i omställningsförhandlingarna. Arbetsgivaren kan inte hänvisa till de omställningsförhandlingar som förts när arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker vars grunder, konsekvenser eller alternativ det inte har förhandlats om. Om omställningsförhandlingarna har förts med anledning av behov av kostnadsbesparingar som gäller företagets förlustbringande resultat, kan arbetsgivaren inte vädja till de förhandlingar som förts vid uppsägning av anställda till exempel med anledning av att efterfrågan i ett senare skede minskat och produktionen därför minskat.

Å andra sidan har arbetsgivaren också viss skyldighet att förutse framtida nedskärningar av arbetskraften och säkerställa att omställningsförhandlingarna förs i så god tid att personalen eller dess företrädare har tillräckliga möjligheter att påverka beslutet och dess omfattning. Omställningsförhandlingarna ska dock slutföras inom en förnuftig och rimlig tid och de kan inte föras endast "för säkerhets skull".

4. STÖDPAKET SOM AVTALAS VID UPPSÄGNINGAR

4.1 Vad är ett stödpaket?

Ett stödpaket, uppsägningspaket och socialpaket avser samma sak (i denna text används endast stödpaket). Det är fråga om en förmån som arbetsgivaren ger sina arbetstagare vid uppsägning. Förmånen

överskrider nivån för de lagstadgade förmånerna. Utgångspunkten är att begreppet stödpaket omfattar allt som utifrån ett separat avtal betalas utöver lön för uppsägningstiden och den sista lönen som grundar sig på kollektivavtalet eller lagstiftningen.

4.2 När är ett stödpaket tillgängligt?

Stödpaket betalas för det mesta i situationer då företaget säger upp en eller flera arbetstagare av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. Det är inte heller ovanligt att arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om en uppsägningsersättning till arbetstagaren samtidigt som de avtalar om att uppsägningen inte görs stridig. Som ett alternativ till uppsägning kan man ibland ingå ett gemensamt avtal om upphävande av anställningen. Dessa avtal diskuteras inte noggrannare här även om avtalen omfattar likadana element som de stödpaket som erbjuds vid uppsägning.

4.3 Kan stödpaketet krävas med stöd av lagen eller kan man vädja till gällande praxis i branschen?

Eftersom stödpaketen inte grundar sig på lag är det frivilligt för arbetsgivaren att betala dem. Det är dock bra att lyfta fram stödpaketen i omställningsförhandlingarna som ett sätt att stödja arbetstagare som sägs upp.

4.4 I vilket skede bör diskussionen om uppsägningspaketet inledas?

Stödpaketen förs på tal i det skede av omställningsförhandlingarna då det börjar vara uppenbart att uppsägningar inte helt kan undvikas. Det primära syftet med omställningsförhandlingar är att helt undvika nedskärningar av arbetskraft eller åtminstone minimera antalet uppsagda eller permitterade arbetstagare. Om uppsägningar inte kan undvikas helt inleds diskussioner om vad arbetsgivaren kan göra för att lindra de konsekvenser som arbetsgivarens åtgärder åsamkar arbetstagarna. Stödpaketen är ett sätt att lindra konsekvenserna. Det krävs tid och arbete och få ett stödpaket. Det bästa möjliga slutresultatet nås vanligen när förhandlingar om stödpaketet inte förs först i slutskedet av förhandlingarna.

4.5 Var finns information om stödpaket som redan ingåtts?

Förbunden har ett stort antal mallar av tidigare stödpaket som kan användas som hjälp när ett avtal som lämpar sig bäst för den aktuella

situationen utarbetas. Företagen är olika och därför bör varje företag utarbeta sitt eget individuella avtal. Processen då avtalet utarbetas har också en bindande verkan.

4.6 Vad har avtalats i stödpaketen?

Innehållet i stödpaketen varierar mycket. I vissa avtal har det bara avtalats om några frågor, medan andra är mycket omfattande. Nedan nämns frågor som har avtalats i stödpaketen.

Avgångsbidrag

Med avgångsbidrag avses en engångsersättning som vanligen fastställs enligt anställningsförhållandets längd.

I ett visst stödpaket betalades avgångsbidrag enligt följande:

När anställningen hade varat mindre än ett år fick personen en extra månadslön, när anställningen varat 1–3 år tre månaders extra lön, 3–5 år 4 månader, 5–8 år 4,5 månader 8–12 år 5,5 månader, 12–20 år 6,5 månader och mer än 20 år 7,5 månaders extra lön.

I ett annat stödpaket avtalades att 95 procent av lönen under uppsägningstiden betalas som avgångsbidrag.

Uppsagda arbetstagare kan få en viss ersättning i euro per hela tjänstear. I ett bolag hade man avtalat om att detta belopp var 400 euro. Det finns också avtal enligt vilka alla får avgångsbidrag som ett belopp som motsvarar en veckas lön för varje tjänstear. I Finland har det med några få undantag inte ingåtts sådana avtal där beloppet skulle vara bundet till åldern, dvs. ju äldre personen är, desto större är ersättningen.

Det måste tydligt framgå av avtalet hur lönen som utgör grunden för uppsägningssättningen fastställs. Ersättningsgrunden kan vara till exempel personens regelbundna månadslön eller den inkomst som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen. Det sistnämnda har varit ett rättvist räkningsätt särskilt för arbetstagare som har skiftarbete.

När det avtalas om avgångsbidrag måste det också avtalas om huruvida avgångsbidraget betalas månadsvis på samma sätt som lönen eller som ett engångsbelopp. När det beslutas om detta är det också viktigt att beakta avgångsbidragets inverkan på den s.k. periodiseringstiden innan den inkomstrelaterade dagpenningen börjar betalas ut och vid behov rådfråga de sakkunniga vid arbetslöshetskassan för att hitta den bästa lösningen. Den intjänade pensionen kan också påverkas av hur

avgångsbidraget betalas ut. Det är bra att kontakta det egna pensionsbolaget i anslutning till detta.

I avtalen ska också nämnas vad som händer med avgångsbidraget om arbetstagaren får arbete mitt under uppsägningstiden och vill byta arbetsplats genast. På motsvarande sätt ska man också avtala om hur avgångsbidraget betalas till exempel till en arbetstagare som är familjeledig, alterneringsledig, på utlandskommendering eller på lång sjukledighet.

Arbetsplikt/motivationsbonus

Arbetsgivaren kan befria en arbetstagare från arbetsplikten antingen för hela eller en del av uppsägningstiden. Det är klokt att alltid avtala skriftligt om detta (HD 2010:95). Arbetsgivaren är skyldig att betala lön under uppsägningstiden oberoende av arbetsplikten.

I en uppsägningssituation sjunker arbetsmotivationen ohjälpligen. Det ligger i arbetsgivarens intresse att motivera arbetstagarna till goda prestationer trots den svåra situationen. Därför betalar arbetsgivaren i vissa situationer särskilt bonus eller incitament (det finns olika benämningar på detta) under uppsägningstiden.

I ett avtal hade parterna kommit överens om att arbetsgivaren betalar 30 euro per dag i bonus fram till utgången av uppsägningstiden. Det allra vanligaste är ändå att avtala om ersättningar i procent, till exempel att lönen som arbetsgivaren betalar är förhöjd med 20 eller 40 procent under hela uppsägningstiden. Det händer att en del lyckas hitta nytt arbete under uppsägningstiden och lämnar företaget innan uppsägningstiden löpt ut. Arbetsgivarna försöker ibland skydda sig mot sådant förfarande på så sätt att de binder sig att betala stegvis stigande bonus för uppsägningstiden (t.ex. 20 procent för den första månaden, sedan 30 procent och till sist 40 eller 50 procent).

Beträffande motivationsbonus är det viktigt att avtala tydligt om spelreglerna, till exempel hur sjukfrånvaro, sysselsättningsledighet och annan frånvaro inverkar på bonusen. Arbetstagarna måste veta hur de själva kan påverka möjligheten att få bonus. Det måste framgå entydigt av avtalet hur betalningsgrunden bestäms, till exempel på vilken inkomst de ovannämnda procenten räknas. Som betalningsgrund kan man ha månadslönen eller till exempel den löneinkomst som ligger till grund för den inkomstrelaterade dagpenningen som nämndes ovan som grund för betalning av avgångsbidrag.

Arbetstagare som närmar sig pensionsåldern

I förhandlingarna ska man sträva efter att anställningsförhållandet för arbetstagare som närmar sig pensionsåldern får fortsätta ända fram till den lagstadgade pensionsåldern. Orsaken är att det är svårt för äldre personer att få nytt arbete.

Om anställningen inte kan fortsätta fram till pensionsåldern borde uppsägningen göras så att personen får utkomstskyddets tilläggsdagar eller därefter ålderspension när maximitiden för utkomstskyddet har löpt ut. Man kan alltså vid behov försöka avtala om att en uppsägning av personer som närmar sig pensionsåldern flyttas framåt så att det som sägs ovan förverkligas. Dessa avtal ska göras separat för varje person som kommer in i pensionsslussen. Själva uppsägningen gör arbetsgivaren sedan i enlighet med normal praxis och med normal uppsägningstid som avslutning på den avtalade "övergångsperioden".

Stöd för utbildning

Arbetsgivarna kan ordna eller bekosta förutom lagstadgad sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning även i större omfattning kurser som upprätthåller och förbättrar yrkeskunskapen. Arbetstagare som hotas av uppsägning eller som redan har sagts upp kan delta i dessa på arbetstid eller senast under uppsägningstiden. Sådana kurser är bland annat kurser för att få certifikat för heta arbeten, olika IT- och språkkurser, truckkurs osv. Avsikten är att motivera arbetsgivaren att ge arbetstagaren finansiellt stöd så att arbetstagaren kan skaffa utbildning som stöder ny och mångsidig sysselsättning vid sidan om det lagstadgade omställningsskyddet.

I vissa stödpacketsavtal har det avtalats om att en personlig utbildningsplan utarbetas för varje arbetstagare och att företaget står för den del av utbildningskostnaderna som inte kan fås via Arbetskraftsmyndigheterna.

Stöd för företagsverksamhet

Företagen kan på många sätt stödja sina tidigare arbetstagare som startar eget. Arbetsgivarna kan till exempel betala startpeng till den nya företagaren. I ett fall betalade arbetsgivaren 10 000 euro i startpeng till en ny företagare.

Arbetsgivarna har också bundit sig till exempel att sälja maskiner och anordningar som inte längre används tio procent billigare än

marknadspriset till den som blir företagare. Det finns också stödpacketsavtal där det har avtalats om att före detta arbetstagare som blir företagare har företrädare som underleverantörer till det företag som sagt upp dem.

Det är viktigt att till exempel utbildningstiden som stöder inledningen av företagsverksamhet inte begränsar rätten att få detta företagsstöd. Å andra sidan kan det vara skäl att binda mottagandet av stöd till tidpunkten för uppsägningen separat för varje person och inte till omställningsförhandlingarnas upphörande. Detta är förnuftigt särskilt i det fall avsikten är att genomföra uppsägningarna stegvis. I avtalet kan till följande uttryck användas: "Företagsstödet är tillgängligt i två år från uppsägningen".

Skyldighet att återanställa arbetstagare

Enligt arbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare under fyra månader efter att anställningen upphörde om anställningen har sagts upp av produktionsorsaker och/eller ekonomiska orsaker. Om anställningsförhållandet pågått utan avbrott i minst 12 år är tiden för återanställande emellertid sex månader. I en del avtal är tiden för återanställande längre än de lagstadgade tiderna. Skyldigheten att återanställa en arbetstagare har också ibland utvidgats att gälla hela koncernen.

Flyttningsbidrag

Ibland händer det att ett företag lägger ned sin verksamhet på en viss ort men erbjuder arbetstagarna arbete i en annan enhet. Ibland har arbetsgivarna effektiviserat sitt arbetserbjudande med olika flyttningsbidrag. Företagen kan till exempel binda sig att sköta flyttningskostnaderna eller bistå arbetstagarna när dessa skaffar en hyresbostad. Arbetsgivaren betalar också ofta hyresgarantin. I ett fall betalade företaget 5000 euro som fast flyttningsbidrag till arbetstagarna och band sig att ersätta kostnaderna som flyttningen föranledde. Företagen kan också ordna olika slags exkursioner till den nya arbetsorten samt lova arbetstagarna avlönad flyttledighet.

Arbetsbostäder

Om personen som sägs upp bor i en arbetsbostad har det i stödpacketet ofta avtalats om att arbetsgivaren ordnar med överföring av hyresavtal

för personerna och betalar den eventuella nya hyresgarantin. I vissa fall har det avtalats att personen har rätt att bo i sin arbetsbostad från sex månader till ett år ännu efter att anställningen upphört. I en del fall har företaget hyrt bostäder och hyrt ut dem åt sina arbetstagare.

Praxis för att förverkliga det lagstadgade omställningsskyddet på arbetsplatsen

I stödpaketen har det också avtalats om användningen av sysselsättningsledighet. Sådant som måste avtalas är bland annat när användningen av den planerade ledigheten ska avtalas med arbetsgivaren samt huruvida de uppsagda personerna måste berätta för sin arbetsgivare vilka anställningsintervjuer de deltagit i. Dessutom kan man avtala om grunderna för att vägra sysselsättningsledighet samt hurdan bokföring som förs om användningen av ledighet.

Företagshälsovård

Den lagbaserade utgångspunkten är att arbetstagaren har tillgång till företagshälsovård under hela anställningsförhållandet, dvs. ända till uppsägningstidens slut. För arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker fortsätter rätten till företagshälsovård emellertid sex månader efter att arbetsplikten upphört. Om arbetsplikten alltså gäller under hela anställningsförhållandet fortsätter skyldigheten att ordna företagshälsovård sex månader efter att anställningen upphört. Denna mer omfattande plikt att ordna företagshälsovård gäller arbetstagare vars anställning har varat i minst fem år och vars arbetsgivare har regelbundet minst 30 anställda arbetstagare. I vissa avtal har denna rätt emellertid utvidgats till tiden efter uppsägningstiden även om det inte skulle finnas en lagstadgad skyldighet att erbjuda detta. I dessa fall har det datum fram till vilket de uppsagda arbetstagarna kan utnyttja företagshälsovårdstjänsterna nämnts i avtalen.

I avtalen har det ibland också avtalats om särskilda hälsogranskningar för riskgrupper. I detta fall ska det avtalas om hur undersökningarna genomförs samt hur arbetet ordnas för de personer som deltar i undersökningarna.

Övrigt

Förutom det som nämnts ovan har följande ibland nämnts i stödpaketen:

Personliga arbetsredskap

Tjänstemännen har tillgång till olika arbetsredskap, till exempel mobiltelefoner och datorer. Det är vanligt med avtal om att dessa kan lösas in till bokföringsvärde.

Konsekvenser för den intjänade lönen när arbetet minskar

När en produktionsanläggning läggs ned uppstår det oundvikligen en situation där eventuella arbetsskift slopas och man övergår till exempel till enbart dagskift. Detta betyder att inkomstnivån sjunker och likaså de framtida arbetslöshetsdagpenningarna. I dessa situationer är det klokt att avtala om att inkomstnivån inte sjunker även om skiftarbetet upphör.

Flexibel arbetstid/saldo

Om flexitid tillämpas i företaget avtalar man ofta om att de intjänade timmarna betalas ut i pengar och minustimmarna nollställs när anställningen upphör.

4.7 Stödpaketsavtalets form

Avtalet ska upprättas skriftligt och åtminstone följande ska framgå av det:

- avtalsparterna
- vem avtalet gäller
- hur avtalet är begränsat tidsmässigt
- det som avtalats tillräckligt tydligt specificerat
- avtalet ska till sin ordalydelse motsvara parternas gemensamma syfte
- underskrifter
- eventuella bilagor.

Det är dessutom bra att avtala om vem som på lokal nivå tolkar tvister som uppkommer utifrån avtalet. Det är viktigt att företrädarna för personalen kan påverka tolkningen av avtalet om det uppkommer meningsskiljaktigheter.

4.8 Viktigt att beakta när stödpaket utarbetas

Förmånerna som ingår i stödpaketet, till exempel avgångsbidrag, bonus osv., periodiseras i utkomstskyddet från och med anställningens upphörande. Under periodiseringen har arbetssökanden inte rätt till

arbetslöshetsförmåner. Det har ingen betydelse när förmånen betalas ut. Förmånen har kunnat betalas under anställningsförhållandet, när anställningsförhållandet upphörde eller efter att anställningsförhållandet upphört. Om arbetsgivaren till exempel har betalat förmånen under flera månader innan anställningsförhållandet upphörde räknas de betalda posterna samman och hela beloppet periodiseras från och med anställningens slut. Om förmånen betalas betydligt länge efter att anställningen upphört kan förmånen periodiseras även från och med betalningsdagen. Slutresultatet måste ändå vara detsamma som om periodiseringen skulle göras från och med att anställningen har upphört.

Det har ingen betydelse vilken förmån det är fråga om, utan typen av förmån bestämmer om det är en förmån som ska periodiseras. Motivationstilläggen är till exempel en förmån som ska periodiseras om syftet med betalningen av förmånen är att motivera arbetstagarna att arbeta ännu under uppsägningstiden. Även en löneförhöjning kan räknas som en ekonomisk förmån som ska periodiseras om den inte grundar sig på ett kollektivavtal, utfört arbete, ändrad arbetsbeskrivning, arbetsresultatet eller på någon annan motsvarande orsak. Vid bedömningen av om förmånen utgör inkomst som ska periodiseras eller inte fäster arbetslöshetskassan uppmärksamhet bl.a. vid grunderna för betalning av förmånen, huruvida förmånen skulle ha betalats om anställningen hade fortsatt, om förmånen utgör ersättning för utfört arbete eller om medlemmen tidigare har omfattats av ett resultat-/bonuspremiesystem.

Även om en periodisering av stödpaketet skulle förhindra utbetalning av utkomstskydd är det ändå viktigt att omedelbart anmäla sig som arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån och hålla arbetsökningen aktiv under hela periodiseringstiden. Stödpaketet är inte en godtagbar orsak till att hålla sig borta från arbetsmarknaden.

Fastställande av arbetslöshetsdagpenning

Arbetslöshetsdagpenningen fastställs utifrån den etablerade lönen. Förmånerna som ingår i stödpaketet är inte etablerad lön och därför beaktas de inte när arbetslöshetsdagpenningen fastställs, även om de skulle ha betalats i flera månader innan anställningsförhållandet upphörde.

Tilläggsdagar för utkomstskydd

Arbetslöshetsdagpenningen betalas vanligen för 300–500 dagar. Med tilläggsdagar avses rätten till inkomstrelaterad dagpenning efter

denna maximitid. Rätten till tilläggsdagar förutsätter att den krävda åldern har uppnåtts innan maximitiden löper ut.

För att få tilläggsdagar för utkomstskydd måste tjänstemannen genast när anställningen upphör anmäla sig som arbetslös arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån.

Arbetstagare som är födda 1957–1960 har rätt till tilläggsdagar om de har fyllt 61 år innan maximitiden för den inkomstrelaterade dagpenningen upphör. Arbetstagare födda 1961–1962 kan trots maximitiden få dagpenning om de har fyllt 62 år innan maximitiden löper ut. Personer födda 1963 ska fylla 63 och personer födda 1964 ska fylla 64 innan maximitiden för inkomstrelaterad dagpenning löper ut för att de ska ha rätt till tilläggsdagar. Förutom de ålderskrav som nämnts ovan krävs också att arbetstagaren har arbetat i minst fem år under de senaste 20 åren. Möjligheten till tilläggsdagar slopas helt för personer födda 1965 och senare.

Utkomstskyddets tilläggsdagar kan betalas högst fram till utgången av den kalendermånad då arbetstagaren fyller 65 år. Den som har rätt till tilläggsdagar kan välja att gå i pension redan som 64-åring utan förtidsminskning.

I början av 2023 har en ny omställningsskyddslösning införts för personer som fyllt 55 år i stället för de slopade tilläggsdagarna för utkomstskydd. Personer som omfattas av omställningsskyddet kan på vissa villkor få omställningsbidrag, utbildning och förlängd sysselsättningsledighet. Omställningsbidraget är en engångsersättning som motsvarar ungefär en månads lön. Omställningsutbildningen kan pågå högst sex månader och ha ett värde som motsvarar ungefär två månaders lön. Sysselsättningsledigheten pågår fem dagar längre än normalt.

För att omfattas av omställningsskyddet måste personen ha sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker den 1 januari 2023 eller senare, fyllt 55 år före uppsägningen, varit anställd hos samma arbetsgivare minst fem år vid uppsägningen och anmält sig som arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån inom 60 dagar efter uppsägningen.

5. SANKTIONER

5.1 Gottgörelse

En arbetsgivare kan åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförts till anställning på deltid eller varit föremål för en ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en

gottgörelse som föreskrivs i 44 § i samarbetslagen, om arbetsgivaren uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåtit att iaktta någon av följande bestämmelser i samarbetslagen:

- tidpunkten för omställningsförhandlingar (17 §)
- parter i omställningsförhandlingarna (18 §)
- förhandlingsframställning och lämnande av uppgifter (19 §)
- omställningsförhandlingarnas innehåll (20 §)
- handlingsplan och handlingsprinciper (21 §)
- fullgörande av förhandlingsskyldigheten (23 §)

Arbetsgivarens förfarande kan anses vara oaktsamt även om arbetsgivaren omedvetet skulle ha underlåtit att iaktta bestämmelser i samarbetslagen. Bristande kännedom om lagen ger inte rätt att kringgå ersättningsskyldigheten.

Förutsättningen för gottgörelseansvaret är att arbetstagaren har sagts upp, permitterats, överförts till anställning på deltid eller att ett väsentligt villkor i arbetsavtalet har ändrats av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller till följd av arbetsgivarens omorganisering av verksamheten.

Gottgörelseansvaret kan uppstå oberoende av om arbetsgivaren vidtagit åtgärden på de grunder som föreskrivs i arbetsavtalslagen eller inte. Även en arbetstagare som på lagliga grunder sagts upp, permitterats, överförts till anställning på deltid eller varit föremål för en ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet kan kräva gottgörelse.

Varje arbetstagare som blivit föremål för dessa åtgärder har en självständig rätt att kräva gottgörelse. För närvarande kan en gottgörelse på högst 35 000 euro dömas ut. Maximibeloppet av gottgörelsen justeras treårsvis genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet. Gottgörelsen är skattefri inkomst för arbetstagaren.

När gottgörelsens storlek bestäms ska hänsyn tas till arten och omfattningen av överträdelsen av förpliktelsen samt hur klandervärd överträdelsen varit, arbetsgivarens strävanden att rätta till sitt förfarande, arten av den åtgärd som riktats mot arbetstagaren, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt andra med dessa jämförbara omständigheter. Det kan också finnas andra omständigheter än de ovannämnda som bör beaktas. Ju allvarigare överträdelsen är, desto större bör gottgörelsen vara. "Arbetsgivarens förhållanden" hänvisar framför allt till arbetsgivarens storlek. Av en stor arbetsgivare kan förväntas bättre sakkunskap än av en liten arbetsgivare.

Den gottgörelse som ett litet företag åläggs betala kan vara mindre än

gottgörelsen som ett stort företag i motsvarande situation betalar.

När gottgörelsens storlek fastställs ska det också beaktas om gottgörelsens storlek äventyrar företagets fortsatta verksamhet. Vid uppsägning bör gottgörelsen vara större än när det är fråga om permittering eller överföring till anställning på deltid. På motsvarande sätt talar ett långt anställningsförhållande för en större gottgörelse än ett kort anställningsförhållande.

Om arbetsgivarens försummelse med beaktande av alla omständigheter som inverkar på saken kan betraktas som ringa, behöver ingen gottgörelse dömas ut. Underlåtelse att till exempel lämna en förhandlingsframställning betraktas ändå inte som en ringa försummelse (HD 1994:118).

Gottgörelsen ska krävas med talan som väcks i domstol inom utsatt tid. Om anställningsförhållandet fortsätter (situationer som gäller överföring till anställning på deltid, permittering, ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet) ska talan väckas inom två år från utgången av det kalenderår under vilket rätten till gottgörelse uppkom (permitteringen eller överföringen till anställning på deltid har börjat eller den ensidiga ändringen av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet har trätt i kraft). När anställningsförhållandet upphört ska talan väckas inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. Rätten till gottgörelse förfaller om gottgörelse inte krävs inom tiden för väckande av talan.

5.2 Bötesstraff

För en arbetsgivare eller en företrädare för denne som trots uppmaning från samarbetsombudsmannen uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot vissa skyldigheter som föreskrivs i samarbetslagen är påföljden straffrättsligt ansvar enligt 46 § i samarbetslagen. Bestämmelsen innehåller en uttömmande förteckning med sex punkter över brott mot skyldigheter som kan leda till bötesstraff:

- 1) försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,
- 2) försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,
- 3) underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,
- 4) underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,

- 5) försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom., eller
- 6) underlåter att ta upp ett i 13 § 2 mom. avsett initiativ till behandling,

Det är fråga om oaktsamt handlande om arbetsgivarens företrädare har underlåtit att iaktta bestämmelserna i samarbetslagen även om detta hade varit möjligt.

För brott mot samarbetskyldigheten döms också en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot sin skyldighet enligt 26 § (Information till företrädare för personalen) eller 28 § (Fusion och delning) att lämna uppgifter eller bryter mot sina skyldigheter enligt 35 § (Befrielse från arbetet samt ersättningar) eller 36 § (Rätt att anlita sakkunniga) eller på något annat sätt än det som avses i 44 § bryter mot sina skyldigheter enligt 17–20, 22 eller 23 §. (dvs. situationer som nämns i 16 § 2 mom. ? åtgärder som arbetsgivaren överväger och som hör till arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som enligt den tidigare lagen skulle förhandlas om men eventuella försummelse kunde inte leda till gottgörelse). Bötesstraff kan alltså dömas ut till exempel med anledning av försummelse att ge information om överlåtelse, fusion och delning av rörelse (samarbetslagen 26 och 28 §)

eller om arbetsgivaren eller dennes företrädare har brutit mot bestämmelser som gäller personalgruppernas företrädares rätt att anlita sakkunniga samt personalgruppernas företrädares och företagets sakkunnigas rätt till befrielse från arbetet för skötseln av de uppgifter som föreskrivs i samarbetslagen liksom för samarbetsutbildning.

Fackförbunden ger vid behov mer information om hur polisanmälan görs i ett ärende som gäller brott mot samarbetslagen. I praktiken har brott mot samarbetslagen polisanmälts mycket sällan.

5.3 Tvångsmedel

Om arbetsgivaren försummar sina skyldigheter att lämna information som föreskrivs i 10–11 § i samarbetslagen kan domstolen på yrkande av företrädaren för personalgruppen och efter att arbetsgivaren har givits tillfälle att bli hörd ålägga arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid och förena fullgörandet av skyldigheten med vite. Företrädaren för personalgruppen kan kräva en s.k. säkringsåtgärd för att arbetsgivaren ska fullgöra följande skyldigheter:

- Uppgifter om företagets ekonomiska situation (samarbetslagen 11 § 1 mom.)
- Uppgifter om företagets anställningsförhållanden (samarbetslagen 11 § 1 mom.)
- Löneuppgifter (samarbetslagen 11 § 2 mom.)
- Uppgifter om principerna för hur företaget anlitar utomstående arbetskraft (samarbetslagen 11 § 2 mom.)

Samma förfarande gäller även en försummelse att utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen enligt 9 § i samarbetslagen. Om det är uppenbart att utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen inte kan behandlas i samarbetsförandet enligt 2 kap. i samarbetslagen, kan samarbetsombudsmannen på anmälares begäran uppmana arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet inom utsatt tid. Om arbetsgivaren underlåter att göra detta kan samarbetsombudsmannen lämna en begäran om undersökning till polisen, i praktiken beträffande någon annan än en situation och försummelse som räknas som vara av engångskaraktär (arbetsgivaren har t.ex. i en viss situation underlåtit att lämna uppgifter om anlitan av utomstående arbetskraft). I dessa situationer har en företrädare för personalgruppen inte rätt att ansöka om en säkringsåtgärd. Företrädaren för personalgruppen och även en enskild arbetstagare kan emellertid anmäla arbetsgivarens förfarande till samarbetsombudsmannen.

I praktiken har polisanmälningar som gäller brott mot förfaranderegler i den gamla samarbetslagen varit ytterst sällsynta. De mycket få polisanmälningar som gjorts har närmast gällt fall där tekniska uppföljningssystem har införts utan samarbetsförande. Med anledning av eventuella försummelse att lämna uppgifter enligt 2 kap. i samarbetslagen som trädde i kraft vid ingången av 2022 har inga begäranden om polisanmälan lagts fram. Det bör beaktas att teknisk övervakning numera omfattas av dialogen och en begäran om undersökning kan överhuvudtaget komma i fråga först efter att en uppmaning har getts till arbetsgivaren. Samarbetsombudsmannens byrå har inte behandlat sådana anmälningar efter att den nya samarbetslagen trätt i kraft.

