SA DU SPARKEN?

Guide för omställningsförhandlingar

INDUSTRIFACKET PRO YTN

Innehåll

GUIDE FÖR OMSTÄLLNINGSFÖRHANDLINGAR OM PERSONALKONSEKVENSER

1. BAKGRUNDSINFORMATION

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

2. FÖRE OMSTÄLLNINGSFÖRHANDLINGARNA

2.1 Uppgifter som ska lämnas innan omställningsförhandlingarna 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 Inledande av omställningsförhandlingar, ärenden som ska behandlas och den tid som används för dem samt en bedömning av den tid under vilken de planerade nedskärningarna ska verkställas
2.1.5 Tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice
2.1.6.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 7:e uppdaterade upplagan av den tidigare Sa du sparken? Guide för samarbetsförhandlingar. Guiden har uppdaterats och redigerats av Industriförbundets jurist Kia Laitinen, chefen för juridiska frågor vid Fackförbundet Pro, VH Patrik Stenholm och jurist Mira Strömmer samt Ingenjörsförbundets jurist Eeva Salmi för YTN.

3.ÄRENDEN SOM FÖRHANDLAS I FÖRÄNDRINGSSITUATIONER

3.1 Skyldighet att förhandla
3.1.1 Skyldighet att förhandlanär en arbetsgivare har regelbundet minst 50 arbetstagare i anställningsförhållande
3.1.2 Skyldighet att förhandlanär en arbetsgivare har regelbundet 20–49 arbetstagare i anställningsförhållande
3.1.3.1 Uppfyllelse av gränsvärdet på 20 arbetstagare
3.1.3.2 Bedömning av perioden på 90 dagar
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 Att söka sin egen arbetsuppgift
3.5 Förhandlingar i rätt tid och genomförande av dialog
3.6 Förhandlingstider
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

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 är det klokt att inleda diskussioner om ett uppsägningspaket?
4.5 Var finns information om stödpaket som redan ingåtts?
4.6 Vad har avtalats i stödpaketen?
4.7 Stödpaketavtalets form
4.8 Viktigt att beakta när stödpaket utarbetas

5. SANKTIOT

5.1 Hyvitys
5.2 Sakkorangaistus
5.3 Pakkokeinot

GUIDE FÖR OMSTÄLLNINGSFÖR-HANDLINGAR OM PERSONALKONSEKVENSER

(uppdaterad hösten 2025

Samarbetslagen (1333/2021) trädde i kraft 1.1.2022. Samtidigt upphävdes lagen om samarbete inom företag (334/2007) som var gällande dittills.

Samarbetslagen började revideras 2023.

Guiden för omställningsförhandlingar uppdateras på nytt eftersom de senaste ändringarna i samarbetslagen trädde i kraft 1.7.2025. Ändringarna hör till arbetsmarknadsreformerna i regeringsprogrammet för Petteri Orpos regering 20.6.2023. Genom reformerna verkställdes bland annat inskrivningarna i regeringsprogrammet om en ökning av samarbetslagens tillämpningsområde till 50 arbetstagare och en halvering av förhandlingstiden vid omställningsförhandlingar.

Skyldigheten enligt samarbetslagen att föra förhandlingar och dialog gäller fr.o.m. 1.7.2025 i sin helhet företag som regelbundet har minst 50 arbetstagare. Ett företag som regelbundet har 20–49 arbetstagare ska däremot föra omställningsförhandlingar endast om företaget under en period på 90 dagar överväger uppsägning av, överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker för eller permittering med stöd av 5 kap. 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetsavtalslagen av minst 20 arbetstagare. Skyldigheten för företag med 20–49 arbetstagare att föra dialog har också lättats genom ändringarna.

Enligt lagen ska omställningsförhandlingar föras om väsentliga personalkonsekvenser och minskad användning av arbetskraft.

Denna guide innehåller praktiska anvisningar för omställningsförhandlingar. 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. 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

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

1.1Ekonomisk 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. Samarbetslagen omfattar bestämmelser som gör det lättare att fullgöra förhandlingsförutsättningarna. 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.

Bestämmelser om de ekonomiska uppgifter som ska lämnas regelbundet finns i 11 § i samarbetslagen. Skyldigheten att lämna uppgifter enligt 11 § gäller företag som sysselsätter mer än 50 arbetstagare. Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

- uppgifter om antalet anställda per affärsenhet eller indelat på något annat motsvarande sätt,

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. Samarbetslagen omfattar bestämmelser som gör det lättare att fullgöra förhandlingsförutsättningarna. 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.

Bestämmelser om de ekonomiska uppgifter som ska lämnas regelbundet finns i 11 § i samarbetslagen. Skyldigheten att lämna uppgifter enligt 11 § gäller företag som sysselsätter mer än 50 arbetstagare. Arbetsgivaren ska två gånger om året lämna företrädare för personalen

- uppgifter om antalet anställda per affärsenhet eller indelat på något annat motsvarande sätt,

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 och kombinera dem tidsmässigt och geografiskt skapas 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 hen företräder. Personalgrupperna representeras vanligen antingen av en förtroendeman som valts med stöd av kollektivavtalet 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 och för högst två år åt gången. En personalgrupp bör aldrig gå med på att en förhandlare väljs endast för en viss förhandling (s.k. ad hoc-företrädare). En förhandlare som valts i ett enskilt fall omfattas nämligen inte av det uppsägningsskydd som fastställs i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

2. FÖRE OMSTÄLLNINGSFÖRHANDLINGARNA

2.1 Uppgifter som ska lämnas innan omställningsförhandlingarna inleds

Om den åtgärd som förhandlingarna gäller med all sannolikhet har personalkonsekvenser ska en skriftlig förhandlingsframställning göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds (19 § i samarbetslagen). Under denna tid har personalen möjlighet att förbereda sig på förhandlingarna och tiden inberäknas inte i förhandlingstiden på sju dagar eller tre veckor. I vissa kollektivavtal (bl.a. teknologiindustrin och planerings- och konsultbranschen)

har tiden för förhandlingsframställningen åtminstone delvis inberäknats i förhandlingstiderna, dvs. det är alltid skäl att kontrollera saken 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 de ensidiga ändringarna av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet verkställs (se 2.1.4).

Uppgifterna ska alltid lämnas skriftligt (19 § 1 mom. i samarbetslagen) Uppgifterna ska bifogas förhandlingsframställningen om de inte redan tidigare har lämnats separat. Uppgifter som arbetsgivaren får 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. En förhandlingsframställning som gäller ärenden som avses i 19 § 2 mom. i samarbetslagen ska lämnas in även till arbetskraftsmyndigheten senast när omställningsförhandlingarna 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 (40 § i samarbetslagen) kan även sådana uppgifter behandlas av alla berörda arbetstagare och deras företrädare och i nödvändig omfattning. Mer information om sekretess finns i avsnitt 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 har lämnat kan också jämföras och ”testas” i nätverket av fackföreningar med beaktande av sekretess.

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 ändrar 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 ansetts tillräckligt att en specifikation läggs fram först i den utredning som nämndes i 53 § i den gamla 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 uppsägningsskydd beaktas

samt även olika diskrimineringsgrunder (t.ex. hälsotillstånd, ålder, kön osv.).

2.1.4 Inledande av omställningsförhandlingar, ärenden som ska behandlas och den tid som används för dem samt en bedömning av den tid under vilken de planerade nedskärningarna ska verkställas

Omställningsförhandlingarnas minimitid föreskrivs i samarbetslagen. De lagstadgade minimitiderna kan vid behov överskridas och genom avtal även underskridas. Arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar samt riksomfattande arbetstagarföreningar eller deras medlemsföreningar får genom avtal avvika från vad som föreskrivs i 2 kap. om dialogen och i 3 kap. om omställningsförhandlingarna.

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 också skyldig att utarbeta preliminära planer som gäller antalet anställda redan innan förhandlingarna inleds. En företrädare för personalen har rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar på arbetsgivarens planer för behandling under omställningsförhandlingarna. Detta ska göras i god tid före det möte där man önskar att saken ska behandlas.

Om arbetsgivaren inte anser att förslaget eller den alternativa lösningen är ändamålsenlig eller verkställbar, ska arbetsgivaren under förhandlingarnas gång i nödvändig omfattning redogöra skriftligt för orsakerna till detta.

Förhandlingar som inleds ”för säkerhets skull” eller som drar ut på tiden gör att personalen lever i ständig ovisshet. 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.

Arbetsgivaren behöver inte ännu under omställningsförhandlingarna presentera en bedömning av när arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut. Arbetsgivaren ska lämna en sådan bedömning först efter förhandlingarna (25 § i samarbetslagen).

2.1.5 Työvoimapalveluiden selvittämiselle varattava aika

En bestämmelse om den tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice har fogats till samarbetslagen (25 a § i samarbetslagen). Bestämmelsen tillämpas om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp får inte upphöra innan 30 dagar har gått från det att förhandlingsframställningen lämnades till arbetskraftsmyndigheten. Förhandlingsframställningen lämnas in till myndigheten när förhandlingarna inleds (19 § i samarbetslagen).

Syftet med bestämmelsen är att reservera tillräckligt med tid för arbetskraftsmyndigheten att tillsammans med arbetsgivaren reda ut arbetskraftsservice som stöder sysselsättning.

2.1.6 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 underlåtit att iaktta 17–23 eller 25 a § i samarbetslagen, ska 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 en gottgörelse enligt 44 § i samarbetslagen (högst 40 160 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 leder till en skyldighet att betala gottgörelse enligt 44 § i samarbetslagen.

2.3 Handlingsplan och handlingsprinciper

En arbetsgivare som förbereder omställningsförhandlingar ska tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna reda ut offentlig arbetskraftsservice som stöder sysselsättningen. När förhandlingarna inleds ska arbetsgivaren dessutom ge företrädarna för personalgrupperna antingen en sysselsättningsfrämjande handlingsplan eller handlingsprinciper, beroende på hur många anställda som berörs av de planerade nedskärningarna. Om arbetsgivaren försummar sin skyldighet har arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförts till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet rätt att yrka på gottgörelse av arbetsgivaren enligt 44 § i samarbetslagen.

En arbetsgivare som har planer på att säga upp minst tio arbetstagare ska genast efter att förhandlingsframställningen lämnats in lämna ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan till företrädarna för personalen. 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
- förfarandet vid förhandlingarna (t.ex. protokollförande, förhandlare, utomstående sakkunniga 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 arbetstagare, ska arbetsgivaren föreslå handlingsprinciper.

Handlingsprincipernas innehåll:

- principer för hur arbetstagarna 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 arbetstagare som får en ny arbetsplats eller antas till utbildning kan avsluta sitt anställningsförhållande smidigt utan att iaktta uppsägningstiden, så att arbetstagaren inte blir skyldig att betala den ersättning till arbetsgivaren som avses i 6 kap. 4 § 2 mom. i arbetsavtalslagen för försummelse att iaktta uppsägningstiden. Samtidigt är det bra att beakta arbetstagarnas 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 effektivera samarbetet mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och arbetskraftsmyndigheten i en situation där arbetstagaren riskerar bli

uppsagd av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Med arbetskraftsmyndighet avses kommunens eller samkommunens myndighet som ansvarar för att ordna arbetskraftsservice i sitt verksamhetsområde (arbets- och näringsbyråerna lades ner 31.12.2024).

Med hjälp av omställningsskyddet strävar man efter att arbetstagaren 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 arbetskraftsmyndigheten. Avlönad sysselsättningsledighet som föreskrivs i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen kan användas till exempel för att delta i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer, utarbetandet av en sysselsättningsplan eller omplaceringsträning.

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

Omställningsskydd vid uppsägning (Arbetskraftsservice, www.tyomarkkinatori.fi)

2.4.1 Sysselsättningsledighet

Varje arbetstagare 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. Arbetstagaren kan också använda ledigheten för att utarbeta en sysselsättningsplan eller för åtgärder som överenskommits i sysselsättningsplanen, till exempel delta i utbildning. Uppsagda arbetstagare har rätt till avlönad ledighet även när de söker arbete med hjälp av arbetskraftsmyndigheten (det samarbetsområde som kommunerna bildar), 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 1.1.2023 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 vid arbetskraftsmyndigheten. Planen omfattar en kartläggning av arbetssökandens situation och en plan där man kommer överens om arbetssökning på eget initiativ och stöd för arbetssökningen samt arbetskraftsservice 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 arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda och arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd

hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott. Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende

på vilket belopp som är störst.

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

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 yrkeskompetens eller bättre 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 uppsägningsdagen 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 arbetskraftsmyndigheten.

2.5 Sakkunniga

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 dem (på egen bekostnad) på personalens egna

möten. Det är vanligt att företrädare för förbundet rådfrågas åtminstone om omständigheter som gäller förfaringssätten. För att sakkunniga som inte hör till personalen ska få delta i omställningsförhandlingarna

krävs arbetsgivarens godkännande. I konsultationer på Europanivå kan företrädare för de internationella fackföreningarna delta.

Under omställningsförhandlingarna kan arbetskraftsmyndigheten 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

3.1 Skyldighet att förhandla

3.1.1 Skyldighet att förhandla när en arbetsgivare har regelbundet minst 50 arbetstagare i anställningsförhållande

Beträffande omställningsförhandlingar tillämpas samarbetslagen i sin helhet i sådana företag som har regelbundet minst 50 arbetstagare i anställningsförhållande. Omställningsförhandlingarna gäller då 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 21 § i samarbetslagen tas upp i förhandlingarna.

Skyldigheten att föra förhandlingar om uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet gäller inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation och inte heller delägarna i ett dödsbo efter en fysisk person som varit arbetsgivare, när de överväger att säga upp ett arbetsavtal i enlighet med 7 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

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 en gottgörelse fastän deras anställningsförhållande inte hade upphört.
>
> Försummelse av skyldigheterna att föra omställningsförhandlingar leder dock inte alltid till gottgörelseansvar. Detta är fallet till exempel när arbetsgivaren är skyldig att föra omställningsförhandlingar vid övervägande av 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 dessa 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. anlitandet av utomstående arbetskraft eller förändringar i anlitandet,
> 6. andra förändringar som kan jämställas med dem som avses i 1–5 punkten.

3.1.2 Skyldighet att förhandla när en arbetsgivare har regelbundet 20–49 arbetstagare i anställningsförhållande

Efter ändringen av samarbetslagens tillämpningsområde ska en arbetsgivare som regelbundet har 20–49 arbetstagare föra omställningsförhandlingar när arbetsgivaren under en period på 90 dagar överväger uppsägning av, överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker för eller permittering av minst 20 arbetstagare.

Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar granskas inte separat för varje åtgärd, dvs. skyldigheten kan uppstå också genom att kombinera olika nedskärningsåtgärder, inte bara av en enskild åtgärd. Det väsentliga är huruvida de nämnda åtgärderna tillsammans kan beröra minst 20 arbetstagare under en period på 90 dagar.
En arbetsgivare som överväger att tillfälligt permittera arbetstagare i uppskattningsvis högst 90 dagar på grund av att arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat, är inte skyldig att föra omställningsförhandlingar till denna del. Permitteringar som verkställs som tillfälliga inberäknas inte heller i gränsvärdet på 20 arbetstagare.

En arbetsgivare som är skyldig att föra omställningsförhandlingar ska då följa samma bestämmelser om förfarandet som tillämpas på omställningsförhandlingar som förs i företag med minst 50 arbetstagare och som gäller uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet.

I ovannämnda situationer gäller skyldigheten att föra omställningsförhandlingar inte en arbetsgivare som har försatts i konkurs eller likvidation eller om delägarna i ett dödsbo överväger att säga upp ett arbetsavtal.

3.1.2.1 Uppfyllelse av gränsvärdet på 20 arbetstagare

När det beräknas om gränsvärdet på 20 arbetstagare uppfylls under en period på 90 dagar är de viljeförklaringar om nedskärningsåtgärder som arbetsgivaren överväger och förverkligar väsentliga. Till exempel vid uppsägning betyder viljeförklaring att lämna en anmälan om att anställningen upphör. Vid permittering lämnas ett meddelande om permittering. Det väsentliga är när arbetsgivaren överväger att lämna viljeförklaringen, dvs. vid uppsägning anmälan om att arbetsavtalet upphör.

3.1.2.2 Bedömning av perioden på 90 dagar

> När det bedöms om gränsvärdet på 20 arbetstagare uppfylls under en period på 90 dagar görs den tidsmässiga granskningen inte bara före eller efter nedskärningsåtgärderna: perioden på 90 kalenderdagar kan kalendermässigt infalla när som helst, förutsatt att perioden granskas utan avbrott.

I praktiken kan det hända att arbetsgivaren först har övervägt nedskärningsåtgärder, men gränsvärdet på 20 arbetstagare har inte uppfyllts och arbetsgivaren har inte varit skyldig att föra omställningsförhandlingar. Om

arbetsgivaren under perioden på 90 dagar överväger nya nedskärningsåtgärder, ska arbetsgivaren bedöma om gränsvärdet på 20 arbetstagare uppfylls när de tidigare verkställda åtgärderna beaktas. Om gränsvärdet uppfylls är arbetsgivaren skyldig att föra omställningsförhandlingar som gäller de nya nedskärningsåtgärderna. Arbetsgivaren har nödvändigtvis inte handlat i strid med samarbetslagen även om omställningsförhandlingar inte har förts om de tidigare nedskärningsåtgärderna. Avgörande är huruvida arbetsgivaren har känt till de nya nedskärningsbehoven när de tidigare åtgärderna övervägdes.

Exempel En arbetsgivare överväger att säga upp högst tio arbetstagare. Arbetsgivaren är inte skyldig att föra omställningsförhandlingar om inga nedskärningsåtgärder har vidtagits under den föregående perioden på 90 dagar eller om de nedskärningsåtgärder som nu övervägs (uppsägning av högst tio arbetstagare) tillsammans med de nedskärningsåtgärder som vidtagits under den tidigare perioden på 90 dagar inte uppfyller gränsvärdet på 20 arbetstagare och arbetsgivaren inte känner till framtida nedskärningsbehov. Arbetsgivaren säger upp tio arbetstagare 10.6.2026. Mindre än 90 dagar senare, 10.8.2026, överväger arbetsgivaren att permittera 12 arbetstagare av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. Arbetsgivaren är skyldig att föra omställningsförhandlingar beträffande dessa nya åtgärder om avsikten är att meddelandet om permittering ges inom 90 dagar efter de senaste nedskärningsåtgärderna, dvs. efter 10.6.2026.

När det reds ut om arbetsgivaren är skyldig att föra omställningsförhandlingar i företag med 20–49 arbetstagare ska särskild vikt fästas vid följande:

1. Överväger arbetsgivaren uppsägning, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker? Överväger arbetsgivaren permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker?
2. Kan det hända att minst 20 arbetstagare berörs av åtgärderna?
3. När överväger arbetsgivaren att lämna sin viljeförklaring om nedskärningsåtgärderna (till exempel meddelande om uppsägning)?
4. Är det möjligt att gränsvärdet på 20 arbetstagare uppfylls under en period på 90 kalenderdagar?

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?
12. Vilka principer har företaget i fråga om användning av hyrd arbetskraft?
13. 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 nödvändiga ändringar göras i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen som avses i 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 de följder som åtgärden innebär för arbetstagarna.

I förhandlingarna ska åtminstone arbetsgivarens möjligheter att anvisa arbetstagare som hotas av nedskärning annat arbete eller sådan utbildning som detta kräver. Att arbetsgivaren har presenterat en mall för att erbjuda arbete och uppmanat arbetstagarna att hålla ett öga på lediga platser i företagets intranät har inte betraktats som ett tillräckligt sätt att behandla alternativ (Helsingfors hovrätt 24.4.2025 S22/127).

För att få reda på om det finns andra alternativ för att lindra följderna kan man till exempel ställa följande frågor:

1. Skulle en annan typ av omorganisering av arbetet leda till färre uppsägningar?
2. Skulle följderna som nedskärningen orsakar arbetstagarna kunna lindras till exempel genom arbets- och arbetstidsarrangemang eller pensionslösningar? Finns det arbetstagare i företaget som frivilligt skulle vilja övergå till exempel till deltidsarbete?
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?
6. 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 personalgrupperna bör aktivt och initiativrikt komma med alternativ. Om omställningsförhandlingarna leder till att anställda sägs upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker bör det framgå av förhandlingsresultatet att uppsägningarna i den omfattning de genomförs har varit den sista utvägen som man på alla sätt har försökt undvika.

3.4.1 Att söka sin egen arbetsuppgift

Under omställningsförhandlingarna kan det hända att arbetsgivaren föreslår att alla arbetsplatser som omfattas av ändringen lediganslås och att arbetstagarna bör söka sitt eget arbete även om uppsägningarna ännu inte har verkställts. Det bör inte godkännas i omställningsförhandlingarna. 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 idkas 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 beslut jämställs med ett beslut som fattas i ett företag 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 i verkligheten 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 omställningsförhandlingar inte föras bara "för säkerhets skull" för att ge grönt ljus för eventuella framtida personalnedskärningar. 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 hovrätts 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 omställningsförhandlingarna 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 möjliga lösningsmodellen, utan under förhandlingarna ska också andra lösningsalternativ kunna presenteras för parterna. (AD:2010–52).

Grunderna, konsekvenserna och alternativen för den lösning som förhandlas fram ska behandlas noggrant, och personalen ska ges en verklig möjlighet att påverka beslutet genom att lägga fram egna uppgifter, erfarenheter och synpunkter. Företrädaren för personalen kan begära tilläggsuppgifter i förhandlingarna. Under förhandlingarna ska uppgifterna på begäran kompletteras så att de blir tillräckligt detaljerade på så sätt att arbetstagarna verkligen i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet kan förhandla om grunderna och konsekvenserna beträffande de åtgärder som övervägs, alternativen för att begränsa antalet anställda som är föremål för nedskärningen av arbetskraft samt för att lindra följderna för arbetstagarna. I annat fall fullgör arbetsgivaren inte nödvändigtvis sin förhandlingsskyldighet (se Västra Nylands tingsrätts dom 17.5.2024 beslutsnr 1015 5409 Dnr L 750/2022/1759).
Förutsättningen för att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet ska fullgöras är tillräcklig växelverkan. Samarbetslagen förutsätter att förhandlingar förs i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

3.6 Förhandlingstiderna

Arbetsgivaren anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingarna enligt 3 kap. i samarbetslagen har förts i enlighet med bestämmelserna om förfaringssättet 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 sju dagar eller tre veckor, om inte något annat överenskoms under förhandlingarna. Vilken minimiförhandlingstid som tillämpas beror på hur många personer som enligt uppskattningarna kommer att beröras av de planerade åtgärderna, hurdan åtgärd som planeras, hur många arbetstagare arbetsgivaren har regelbundet och huruvida arbetstagaren är föremål för ett saneringsförfarande.

Om arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare/tjänstemän eller om arbetsgivaren överväger permittering av en eller flera arbetstagare i högst 90 dagar, är förhandlingstiden minst sju kalenderdagar räknat från det att förhandlingarna inleddes, dvs. från den första förhandlingsdagen med den dagen inberäknad.

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 tre veckor. I ett företag som har regelbundet färre än 50 arbetstagare i anställningsförhållande är förhandlingstiden alltid sju dagar oberoende av antalet arbetstagare som berörs av åtgärderna. Förhandlingstiden är sju dagar också när företaget är föremål för ett saneringsförfarande, oavsett om företaget har mindre eller mer än 50 arbetstagare.

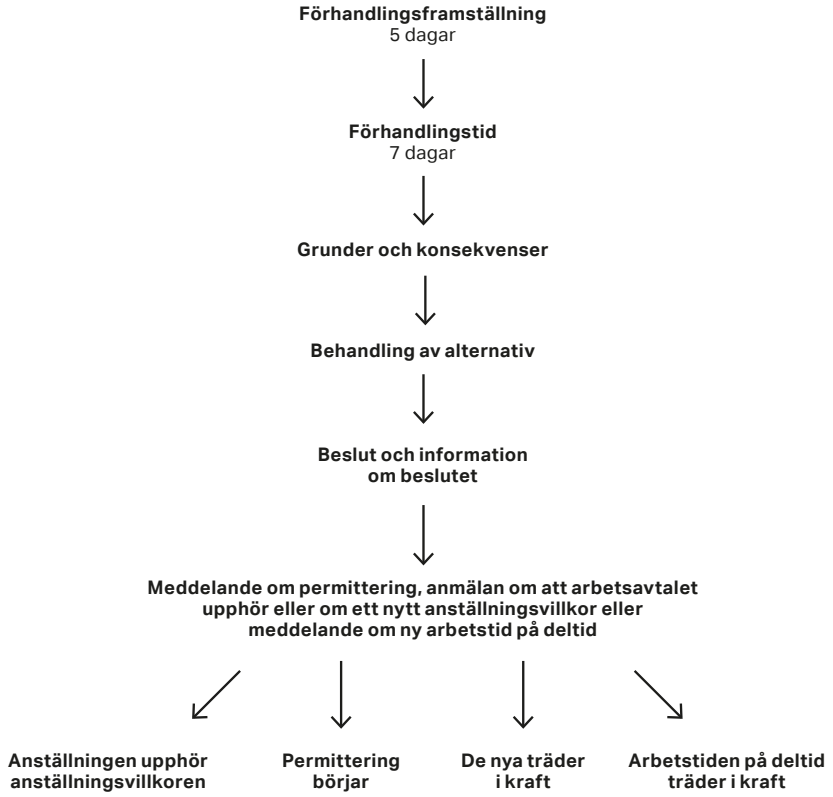
I vissa kollektivavtal (bland annat teknologiindustrin, planerings- och konsultbranschen, kemi) har något annat avtalats om de utsatta tiderna för omställningsförhandlingar. I en del kollektivavtal har tiden för att göra en förhandlingsframställning åtminstone delvis inberäknats i förhandlingstiderna,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

Arbetsgivaren får inte dela åtgärderna som förhandlingarna gäller i mindre delar för att undvika förhandlingstiden på tre 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:

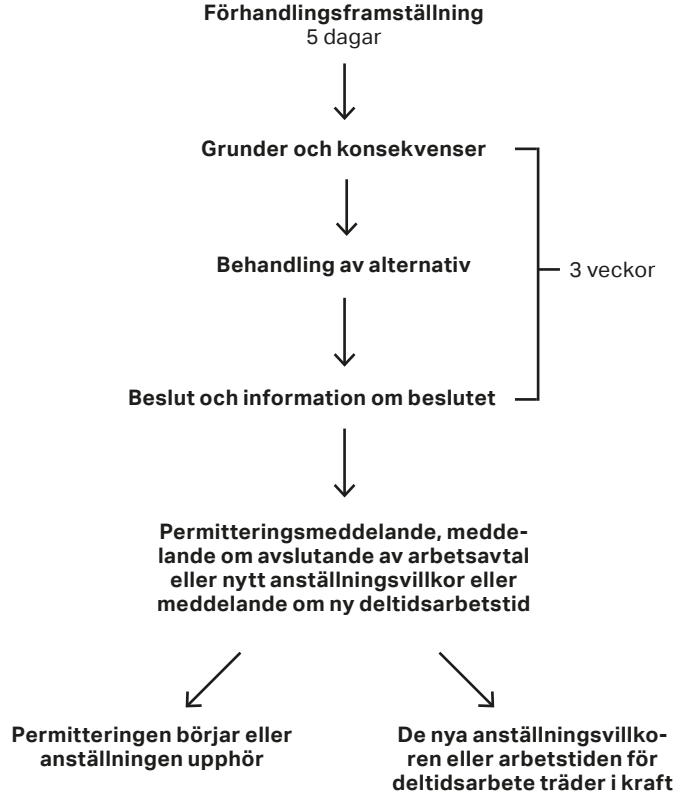
Förhandlingstid 7 dagar

a) företag med färre än 50 arbetstagare
b) företag med minst 50 arbetstagare, där arbetsgivaren överväger uppsägningar, permitteringar, överföringar till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för mindre än tio arbetstagare eller där arbetsgivaren överväger permittering i högst 90 dagar
c) arbetsgivaren överväger permittering i högst 90 dagar
d) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande



Förhandlingstid 3 veckor

a) företag med minst 50 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 för 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 det individuella planet. Samarbetslagen innehåller inte bestämmelser om minimiantalet

förhandlingar, men för att lagens syfte ska förverkligas krävs alltid flera förhandlingar vars tidtabeller överenskoms i den handlingsplan som nämns i punkt 2.3.

Det har ofta ansetts att en förhandling per förhandlingsnivå är tillräcklig (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 möjligheterna bland annat till omplacering, utbildning, och pension 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, produktionsvolymer, 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 är sekretessbelagda.

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 bland arbetstagarna. 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 meddelat att tillverkningen av ett visst varumärke upphör och 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 i fråga om samarbetslagen i regel jämställas 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 tidigare 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. Om det inte ges information eller om informationen är misslyckad ökar osäkerheten och det uppstår rykten. Det är särskilt viktigt att komma överens om hur informationen sköts när förfarandet har avslutats. 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 beter 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.

Efter omställningsförhandlingar som gällt andra ärenden än uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet, ska arbetsgivaren inom en rimlig tid lämna en utredning om beslutet och den beräknade tidpunkten för förändringen.

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 en 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 följderna. 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 exempel på 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 tjänstgöringsår. 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 tjänstgöringsår.

Det måste tydligt framgå av avtalet hur lönen som utgör grunden för uppsägningsersättningen 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 räknesätt 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.

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, på utlandskommendering eller på lång sjukledighet.

Arbetsplikt/motivationsbonus

Arbetsgivaren befriar ofta arbetstagaren från skyldigheten att arbeta för hela uppsägningstiden eller åtminstone en del av den. 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 den lön som arbetsgivaren betalar ut är 20 eller 40 procent högre under hela uppsägningstiden. Det händer att en del lyckas hitta nytt arbete under uppsägningstiden och lämnar företaget innan uppsägningstiden har löpt ut. Arbetsgivarna försöker ibland

skydda sig mot sådant förfarande genom att binda 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 till detta 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.

Själva uppsägningen gör arbetsgivaren sedan på normalt sätt och enligt 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 stödpaketsavtal 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 uppsagda som blir företagare. Det finns också stödpaketsavtal där det har avtalats om att före detta arbetstagare som blir företagare har företräde 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 klokt särskilt i det fall avsikten är att genomföra uppsägningarna stegvis. I avtalet kan till exempel 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 och arbetstagaren har anmält sig som arbetssökande hos arbetskraftsmyndigheten. Om anställningen 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 så att den gäller hela koncernen.

Skyldigheten att återanställa en arbetstagare ändras genom en lagändring som träder i kraft 1.4.2026 så att den endast gäller företag som har minst 50 arbetstagare.

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 effektiverat sitt arbetserbjudande med olika flyttningsbidrag. Företagen kan till exempel binda sig att betala flyttningskostnaderna eller hjälpa arbetstagarna att skaffa en hyresbostad. Ofta betalar arbetsgivaren också 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 stödpaketet 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 om arbetstagaren inte har befriats från arbetsplikten under uppsägningstiden. 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 arbetstagare i anställningsförhållande. 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. Alla uppsagda har dessutom erbjudits företagshälsovård i lika stor omfattning oberoende av anställningens längd.

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 flextid 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.

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 anställningen, när anställningen upphörde eller efter att anställningen upphört. Om arbetsgivaren till exempel har betalat förmånen under flera månader innan anställningen 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. Till exempel motivationstillägg är en förmån som ska periodiseras om syftet med betalningen av förmånen är att motivera arbetstagarna att arbeta ännu under uppsägningstiden. Även löneförhöjning kan räknas som en ekonomisk förmån som ska periodiseras om den inte grundar sig på kollektivavtalet, utfört arbete, en ändring av arbetsbeskrivningen, arbetsresultatet eller av 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- eller bonuspremiesystem.

Även om en periodisering av stödpaketet skulle förhindra utbetalning av utkomstskydd är det ändå viktigt att omedelbart anmäla sig som arbetslös arbetssökande hos arbetskraftsmyndigheten och hålla arbetssökningen 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.

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. Personer födda 1965 och senare har inte rätt till tilläggsdagar.

Förutom de ålderskrav som nämnts ovan krävs också att arbetstagaren har arbetat i minst fem år under de senaste 20 åren och fått rätt till inkomstrelaterad dagpenning som löntagare.

Utkomstskyddets tilläggsdagar kan betalas högst fram till utgången av den kalendermånad då arbetstagaren fyller 65 år.

Omställningsskydd

I stället för de slopade tilläggsdagarna inom utkomstskyddet infördes i början av 2023 en ny lösning för omställningsskydd för personer som fyllt 55 år. 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, fyllt 55 år före uppsägningen, varit anställd hos samma arbetsgivare minst fem år vid uppsägningen och anmält sig som arbetssökande hos arbetskraftsmyndigheten inom 60 dagar efter uppsägningen. När uppsägningstiden är lång betyder detta att anmälan ska göras innan anställningen har upphört.

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 i44 § i samarbetslagen, om arbetsgivaren uppsåtligen 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 §)
- tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice (25 a §)

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.

Gottgörelseansvar 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 40 160 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 det är fråga om uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid.

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 allvarligare 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).

Gottgörelse ska krävas med talan som väcks i domstol inom utsatt tid. Om anställningen 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). Om anställningen har upphört ska talan väckas inom två år från det att anställningen 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 uppsåtligen 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 sju punkter med försummelser som kan leda till bötesstraff:

- försummar att ordna det minimiantal dialogmöten som avses i 7 § 1 mom.,
- försummar att ordna sådana arbetsplatsspecifika rutiner som avses i 7 a § för den regelbundna dialog som förs i företaget eller sammanslutningen,
- försummar att föra dialog om de ärenden som avses i 8 §,
- underlåter att utarbeta eller försummar att underhålla den i 9 § avsedda utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen,
- underlåter att lämna i 10 § avsedda för dialogen behövliga uppgifter,
- försummar sin skyldighet att lämna uppgifter enligt 11 § 1–3 mom., eller
- 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 samarbetsskyldigheten döms också en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot sin skyldighet att lämna information enligt 26 § (Information till företrädare för personalen) eller 28 § (Fusion och delning samt flyttning av hemort) eller 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 som föreskrivs i 17–20, 22 eller 23 § (dvs. situationer enligt 16 § 2 mom. som arbetsgivaren överväger och som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet, som enligt den gamla lagen krävde förhandlingar men eventuella försummelser ledde inte till gottgörelse). Bötesstraff kan alltså dömas ut till exempel med anledning av försummelse av skyldigheten att lämna information om överlåtelse av rörelse och fusion och delning av företag (26 och 28 § i samarbetslagen) eller om arbetsgivaren eller en företrädare för denne har brutit mot bestämmelser som gäller rätten för företrädare för personalen att anlita sakkunniga och rätten för företrädare för personalen och företagets sakkunniga att få befrielse från arbetet för skötseln av uppgifter som avses i samarbetslagen liksom för samarbetsutbildning.

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 samarbetsförfarande.

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 Samarbetsombudsmannens roll

Samarbetsombudsmannen har i uppgift att bland annat övervaka att samarbetslagen följs och att ge råd och utlåtanden om tillämpandet av denna lag.

Företrädaren för personalgruppen och även en enskild arbetstagare kan anmäla arbetsgivarens förfarande till samarbetsombudsmannen eller fråga råd.

För utövandet av tillsyn och i den omfattning det behövs för tillsynen har samarbetsombudsmannen rätt att trots sekretessbestämmelserna av arbetsgivaren få de uppgifter och handlingar som är nödvändiga för tillsynen över efterlevnaden av lagarna. Samarbetsombudsmannen kan förena fullgörandet av arbetsgivarens skyldighet med vite.
Om det är uppenbart att arbetsgivaren bryter mot samarbetslagen eller upprepar ett lagstridigt förfarande, kan samarbetsombudsmannen ge en skriftlig uppmaning att rätta till det lagstridiga förfarandet

eller förhindra att det upprepas. Om uppmaningen gäller en skyldighet som föreskrivs i 2 kap. i samarbetslagen (till exempel arbetsgivarens skyldighet att lämna en redogörelse för företagets ekonomiska situation), ska det i uppmaningen dessutom anges en tid inom vilken arbetsgivaren ska se till att situationen blir förenlig med bestämmelserna och föreskrifterna.

Om arbetsgivaren inte följer uppmaningen kan samarbetsombudsmannen lämna en begäran om utredning till polisen om försummelser som nämns i 46 § i samarbetslagen. I praktiken beträffande situationer eller försummelser som inte räknas som engångsföreteelser.

Arbets- och näringsministeriet har med anledning av en helhetsgranskning av anpassningsbehoven inlett en beredning bland annat av en eventuell indragning av samarbetsombudsmannatjänsten. Beredningen av projektet är fördröjd. Den beräknade tidpunkten för föredragningen är vecka 21/2026.