



Anvisningar för samarbetsförhandlingar

Anvisningar för förhandlingar för att minska arbetskraften på ekonomiska och produktionsmässiga grunder

Till läsaren

För förtroendemännen har vi här sammanställt komprimerade och praktiskt inriktade anvisningar för situationer då användningen av arbetskraft ska minskas på ekonomiska och produktionsmässiga grunder. Journalistförbundets arbetsvillkorsenhet besvarar så gott som dagligen olika frågor i anslutning till ämnet. Denna guide är inte en uttömmande skildring av permitterings- och uppsägningsjuridiken eller samarbetsförhandlingar, utan här har endast samlats den viktigaste informationen.

Den grafiska branschens förbund har också nyligen uppgjort en gemensam anställningstrygghetsguide som kompletterar denna anvisning. För att tillägna sig lagstiftningen som gäller samarbetsförhandlingar måste man även sätta sig in i anställningstrygghetsguiden. Anställningstrygghetsguiden har postats till förbundets alla förtroendevalda.

Vid kallelse till samarbetsförhandlingar

Innan man fattar beslut om överföring till anställning på deltid, permittering eller uppsägning på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder måste arbetsgivaren föra samarbetsförhandlingar i enlighet med lagen om samarbete inom företaget. Förhandlingsskyldigheten gäller även personalminskningar till följd av överlåtelse eller fusion av rörelsen.

Förhandlingarna måste föras redan i det skede då man planerar personalminskningen. En planerad minskning innebär att man inom företaget överväger permittering, överföring till anställning på deltid eller uppsägningar.

Beslutet om att minska arbetskraften får inte finnas redan då man inleder samarbetsförhandlingarna eller medan de pågår. Om ett beslut om resultatet av samarbetsförhandlingarna existerar redan innan förhandlingarna har förts rör det sig om ett brott mot samarbetslagen.

Samarbetslagen tillämpas i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande. Branschens fackförbund rekommenderar att samarbetsförhandlingens grundprinciper tillämpas även i mindre företag.

Också i mindre företag ska arbetsgivaren i vilket fall som helst innan han säger upp ett arbetsavtal, och i så god tid som möjligt, informera arbetstagaren om grunderna för uppsägningen och om alternativen samt om den arbetskraftsservice som arbetskraftsbyrån erbjuder. Om uppsägningen gäller flera arbetstagare kan informationen lämnas till arbetstagarnas förtroendeman eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.



E Hyppönen/as

21.1.2009

Tidpunkten för förhandlingsframställningen

För inledande av samarbetsförhandlingar och vidtagande av sysselsättningsåtgärder ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning. Förhandlingsframställningen ska göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

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

Uppgifter som ska ges i förhandlingsframställningen och före förhandlingarna

Innan samarbetsförhandlingarna inleds ska företrädarna för personalen få alla nödvändiga uppgifter för att kunna behandla de ärenden förhandlingarna gäller. Uppgifterna ska ges i tillräckligt god tid så att företrädarna för personalen har tid att förbereda sig för förhandlingarna och gå igenom uppgifterna med de arbetstagare de representerar.

Enligt lagen ska åtminstone följande uppgifter om möjligt lämnas redan i samband med förhandlingsframställningen:

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

1. grunderna för de planerade åtgärderna
2. en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid
3. en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som sägs upp, permitteras och överförs till anställning på deltid, samt
4. en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna eller överföringarna till anställning på deltid verkställs.

Om nämnda åtgärder gäller **färre än tio** arbetstagare ska uppgifterna lämnas skriftligen såvida arbetstagarna eller deras företrädare begär det.

Uppgifter som arbetsgivaren erhållit senare kan lämnas vid den första förhandlingen.

Om informationen i dokumenten väcker ytterligare frågor kan företrädarna för personalen begära tilläggsuppgifter. Målet med samarbetslagen är en så stor öppenhet som möjligt. Företrädarna för arbetstagarna ska ha tillgång till sådana uppgifter att de utgående från dessa kan bedöma t.ex. om uppsägningsgrunderna uppfylls. Personalens företrädare vid förhandlingarna måste beredas tillräckligt med tid för att sätta sig in i de uppgifter de erhållit.

Meddelande till Arbetskraftsmyndigheterna

Arbetsgivaren ska lämna in förhandlingsframställningen eller de uppgifter som framgår av framställningen till Arbetskraftsmyndigheterna när samarbetsförhandlingarna inleds, om inte dessa uppgifter har lämnats tidigare i något annat sammanhang.



E Hyppönen/as

21.1.2009

Vem förhandlar?

Förhandlingsföreträdarna kan variera beroende på hur omfattande det ärende som ska behandlas är.

Arbetsgivaren beslutar själv vilka som representerar företaget i förhandlingarna (t.ex. chefen för linjeledningen eller en medlem av ledningsgruppen som själv också beslutar i det ärende som förhandlingarna gäller).

Arbetstagarnas företrädare vid förhandlingarna bestäms enligt följande:

- Om ärendet gäller fler än en redaktionellt anställda representeras den redaktionella personalen av FJF:s förtroendeman.
- Om ärendet gäller endast en arbetstagare företräder denna sig själv under förhandlingarna. En enskild arbetstagare har dock rätt att kräva att förtroendemannen förhandlar i hans ställe.
- Om ärendet gäller flera personalgrupper, t.ex. redaktionen, tryckeriet och tjänstemännen, eller om flera olika kollektivavtal tillämpas på samma personalgrupp, fungerar representanter för alla de personalgrupper som hotas av personalminskningen som företrädare (t.ex. FJF:s och medieförbundets förtroendeman samt tjänstemännens förtroendeman).
- Om man i företaget har valt en permanent samarbetsdelegation är det naturligt att ärenden som gäller flera personalgrupper behandlas på samarbetsdelegationens möten. Ytterligare bestämmelser om samarbetsdelegationernas sammansättning och antalet förhandlare finns i kollektivavtalet (pressens kollektivavtal s. 52).
- Om en förtroendeman eller ett förtroendeombud inte har valts trots att man hade kunnat göra det, har en personalgrupp eller en del av en sådan rätt att bland sig välja ett samarbetsombud för två år åt gången.

Om personalen inte väljer någon företrädare alls kan de trots detta välja en företrädare för den enskilda förhandlingen – eller så kan arbetsgivaren uppfylla samarbetskyldigheten genom att ta alla sina arbetstagare till en gemensam förhandling.

Vad lönar det sig att avtala om då förhandlingarna inleds?

Tidtabeller

Även om det i lagen finns fastställt hur länge förhandlingarna ska pågå är det i praktiken ofta ont om tid. Stress och deadlines försämrar förhandlingsklimatet. I början av förhandlingarna vore det alltid skäl att diskutera och komma överens om att det inte finns några absoluta fastslagna tidgränser, utan att förhandlingarna vid behov kan fortsättas för att man ska uppnå bästa möjliga resultat.

Om man inte har avtalat om förhandlingstiderna är dessa som följer:

14 dagar om



E Hyppönen/as

21.1.2009

- förhandlingarna gäller uppsägning eller permittering av högst 9 arbetstagare ELLER
- ärendet gäller permitteringar som varar i högst 90 dagar ELLER
- alltid om det rör sig om ett företag med 2–29 anställda.

6 veckor om ärendet gäller uppsägning av minst 10 personer eller permittering på över 90 dagar.

Det är eftersträvarvärt att man på förhand och med framförhållning avtalar om förhandlingstakten och förhandlingstiderna. På så sätt räcker tiden till för dialog, eventuella tillägsfrågor och tilläggsutredningar samt för att hitta alternativa lösningsmodeller.

Befrielse från arbetet

Företrädaren för personalen har rätt att få befrielse från arbetet för samarbetsförhandlingar som förs under arbetstid, både för förberedelser inför förhandlingarna och för deltagande i själva förhandlingarna.

Gemensam information

Förtroendemannen och ett annat samarbetsombud representerar medlemmarna. En av de mest problematiska aspekterna med samarbetsprocessen är säkerligen informationen.

Enligt lagen har företaget en skyldighet att efter att förhandlingarna slutförts informera om resultatet av dem. Informationen ska nå ut till alla de personer som berörs av beslutet.

Redan i början av förhandlingarna vore det skäl att komma överens om hur man ska sköta informationen om hur förhandlingarna framskrider. Då man funderar över informationen är det också bra att komma överens om vem som i praktiken informerar personalen om förhandlingarna. Det vore bra att uppgöra ett gemensamt meddelande åt medlemmarna om varje samarbetsförhandling.

Medan förhandlingarna pågår har alla de personer som berörs av respektive ärende som behandlas under samarbetsförhandlingarna rätt att få information om de uppgifter som presenterats under förhandlingarnas gång – också sekretessbelagda uppgifter. De som på grund av förhandlingarna får tillgång till sekretessbelagd eller känslig information har tystnadsplikt gällande denna information.

Håll medlemmarna informerade!

Förtroendemannen bör dessutom själv informera alltid när det finns något att berätta, antingen per e-post eller genom att anordna medlemsmöten och snabbinfon.

Protokollföring under förhandlingarna

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det förs protokoll över samarbetsförhandlingarna, där åtminstone följande framgår

- tidpunkterna för förhandlingarna



E Hyppönen/as

21.1.2009

- vilka som deltagit i dem och
- resultaten av förhandlingarna eller deltagarnas avvikande ställningstaganden.

Då det är en företrädare för företaget som sköter om protokollförandet får personalens förhandlingsrepresentanter mer tid att koncentrera sig på själva förhandlingen.

Det är skäl att noga kontrollera de protokoll som uppgjorts. Protokollen ska motsvara förhandlingarnas gång och de beslut som fattats under förhandlingarna innan protokollen kan godkännas.

Alla företrädare för arbetsgivaren och personalgrupperna som närvarit vid förhandlingarna granskar protokollet och styrker det med sin underskrift om man inte under samarbetsförhandlingarna bestämmer något annat om justeringen och styrkandet av protokollet.

Förhandlingarna inleds – vad måste man känna till?

Grunderna i samarbetslagen

I samarbetsförhandlingar som på sätt eller annat gäller en minskning av personalen måste man för att uppnå enighet åtminstone behandla

- grunderna för minskningsåtgärderna och minskningens verkningar
- sysselsättningsfrämjande handlingsprinciper eller en sysselsättningsfrämjande handlingsplan
- alternativen för att begränsa den krets av personer som är föremål för minskningen av arbetskraften samt
- sätt att lindra följderna av minskningen för arbetstagarna (t.ex. pensionering).

Ekonomiska och produktionsmässiga uppsägningsgrunder

Enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt.

Grund för uppsägning föreligger dock inte om

1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller om

2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

En ytterligare förutsättning enligt arbetsavtalslagen är att orsaken till uppsägningen är saklig och vägande. Grunden för uppsägning får inte vara diskriminerande eller strida mot kravet på opartiskt bemötande.

Ekonomiska orsaker

De ekonomiska orsakerna hänför sig till en väsentlig försvagning av företagets vinst eller allvarlig olönsamhet. Uppsägning på grund av ekonomiska orsaker



E Hyppönen/as

21.1.2009

måste grunda sig på en verklig, oförutsägbar förändring som beror på yttre faktorer och som försvårar arbetsgivarens verksamhetsbetingelser och leder till ett behov att spara i lönekostnaderna. Arbetstagare kan inte säga upp enbart för att förbättra resultatet. Inte heller det att budgeten inte realiserats är i sig ett tecken på ett verkligt sparkrav. Arbetsgivaren måste också visa att man med uppsägningarna får till stånd betydande kostnadsbesparingar.

Om olönsamheten beror på investeringar, utdelning av dividender, utbetalning av extra arvoden eller liknande utgör den inte en grund för uppsägning. Verksamhetens lönsamhet bedöms per verksamhetsenhet. Ett företag har ingen skyldighet täcka den förlust någon bransch eller verksamhetsenhet gör med vinsterna från de andra branscherna. Tillräckligt stor förlust för en enskild funktion är en grund för uppsägning även om företaget i sin helhet skulle gå med vinst.

Uppsägning i sig förutsätter inte nödvändigtvis olönsamhet. I ett företag som uppvisar vinst bedöms uppsägningar dock strikt. Om företaget är solitt eller gör ett skäligen resultat t.ex. jämfört med andra motsvarande företag, så är en tillfällig försvagning av den ekonomiska situationen inte en grund för uppsägning.

Produktionsorsaker

Produktionsorsaker hänför sig till de förändringar och omorganiseringar som genomförs i produktionen. Arbetsgivaren har inom ramen för sin rätt att leda arbetet rätt att besluta om verksamhetsformerna och arrangemangen. Arbetet kan minska på ett sätt som berättigar uppsägningar, ifall funktioner läggs ner eller skärs ner eller uppgifter omfördelas. De uppgifter som ankommit på en person som ska sägas upp kan som ett led i omorganisering av produktionen fördelas mellan andra arbetstagare i form av mindre tilläggsarbeten. Omorganiseringen får dock inte innebära en betydande ändring av dessas uppgifter eller förorsaka övertidsarbete.

Enligt arbetsavtalslagen har arbetsgivaren ingen grund för uppsägning då arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter, om inte arbetsgivarens verksamhetsbetingelser har ändrats under samma tid. Arbetspraktik som sker med offentligt stöd eller andra understödda former av arbete ses dock inte som anställning av en ny arbetstagare.

Det är inte heller tillåtet att i sin helhet överflytta de uppgifter som hört till den som ska sägas upp till flera nya arbetstagare eller en annan arbetstagare som redan sedan tidigare är i arbetsgivarens tjänst.

Omorganisering av verksamheten

Med omorganisering av verksamheten avses närmast förändringar i verksamhetsformerna eller verksamhetsideologin, t.ex. det att någon funktion externaliseras. Det ska finnas en objektiv grund för omorganiseringen av verksamheten och den ska förverkligas konsekvent. Om det verkliga syftet med arrangemanget är att bli av med en arbetstagare föreligger ingen ekonomisk eller produktionsmässig grund för uppsägning.

Riktande av uppsägning

Uppsägningarna ska riktas mot den enhet där arbetet har väsentligt och permanent minskat eller som sparkravet gäller. Dessutom måste man reda ut



E Hyppönen/as

21.1.2009

vilka arbetsuppgifter det minskade arbetet vid enheten i fråga gäller. Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagare vars arbete som en separat uppgiftshelhet inte läggs ner.

För att uppsägningsgrunden ska kunna avgränsas till någon viss enhet, måste denna vara tillräckligt självständig. Självständigheten innebär bl.a. att enheten kunde överlåtas som en separat rörelse eller som en del därav. Enheten ska också kunna fungera nästan som en självständig rörelse eller ett självständigt bolag och den ska ha en egen ledning som kan besluta om basfunktionerna och fatta affärsekonomiska beslut.

I en koncern verkar uppsägningsgrunderna vanligtvis företagsspecifikt. Moderbolagets eller något annat koncernbolags ekonomiska situation är bara i undantagsfall en grund för uppsägning i ett dotterbolag som går med vinst.

Omplaceringsskyldighet

Enligt 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen har arbetsgivaren en skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning. Enligt denna paragraf ska arbetsgivaren i första hand erbjuda arbetstagaren annat arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, ska arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet. Arbetsgivaren ska också ordna ändamålsenlig och skälig utbildning för arbetstagaren för att han eller hon ska kunna ta emot annat arbete. Man behöver dock inte utbilda arbetstagaren för ett helt nytt yrke.

Arbetsgivaren har en skyldighet att aktivt utreda sysselsättningsmöjligheterna och arbetstagarens villighet och lämplighet för andra eventuella uppgifter. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller alla sådana arbeten som arbetstagaren med tanke på sin utbildning och yrkesskicklighet klarar av att utföra.

Arbetsgivaren måste vidta nödvändiga praktiska arrangemang för att på nytt kunna sysselsätta arbetstagaren. Omplaceringsskyldigheten gäller dock bara befintliga arbetsuppgifter. Arbetsgivaren har således ingen skyldighet att skapa nya arbetsuppgifter för arbetstagaren eller att omorganisera andra arbetstagares arbetsuppgifter för att kunna omplacera arbetstagaren.

I fråga om omplacering görs ingen rangordningsjämförelse. Även om en extern arbetstagare enligt arbetsgivaren skulle utföra arbetsuppgiften bättre, måste arbetsgivaren erbjuda den till den arbetstagare som sägs upp, om denne med sin nuvarande kompetens eller skälig tilläggsutbildning uppfyller de objektiva minimikrav arbetet ställer.

Företaget är skyldigt att reda ut möjligheterna till omplacering även på andra verksamhetsställen och på andra orter.

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete kan också utsträcka sig till att gälla andra företag inom samma koncern: Om arbetsgivarföretaget utövar bestämmande inflytande i personalfrågor i ett annat företag, där arbete skulle finnas, måste man reda ut om arbete kan erbjudas i detta företag. Skyldighetens omfattning måste avvägas från fall till fall. Då man bedömer skyldigheten att erbjuda arbete fäster man uppmärksamhet vid bl.a. huruvida personalfrågor, såsom anställning, löneadministration och arbetsledning, sköts gemensamt samt om överflyttningar från ett företag till ett annat har skett inom gruppen.



E Hyppönen/as

21.1.2009

Återkallelse av uppsägning

Om det under uppsägningstiden uppenbarar sig nytt arbete eller förutsättningarna för att erbjuda arbete i övrigt förbättras måste arbetsgivaren återkalla uppsägningen. Om anställningsförhållandet redan har avslutats blir det aktuellt med återanställningsskyldighet.

Permitteringsgrunder

För att en arbetsgivare ska kunna säga upp en arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker ska det till buds stående arbetet ha minskat väsentligt och varaktigt. Om arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat väsentligt men endast tillfälligt, kan arbetsgivaren inte säga upp arbetstagaren, men kan permittera denna för högst ca 90 dagar. En längre permittering är möjlig på en uppsägningsgrund.

Permitteringen kan genomföras tillsvidare eller för viss tid. Den kan vara på hel- eller deltid.

Också då permittering blir aktuellt ska arbetsgivaren i första hand sträva efter att erbjuda arbetstagaren annat arbete.

Permittering saknar grund av samma orsaker som uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, t.ex. om arbetsgivaren nyanställer arbetstagare för liknande uppgifter, eller om man genom permitteringen inte uppnår någon verklig kostnadsbesparing.

Permittering av en visstidsanställd arbetstagare är möjlig endast om arbetstagaren har anställts som vikarie för en specifik anställd och denne kunde permitteras.

Turordning vid uppsägning

Turordningen regleras enbart i kollektivavtalet. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i lagen.

I FJF:s kollektivavtal lyder bestämmelsen som gäller uppsägningsordningen som följer:

"1. I samband med uppsägning och permittering som beror på annan orsak än arbetstagaren själv bör man i mån av möjlighet följa den regeln som säger att sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare och personer som hos samma arbetsgivare förlorat en del av sin arbetsförmåga samt att man förutom denna regel även beaktar arbetsförhållandets längd samt omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

2. I tvister gällande turordningen vid reducering av arbetskraft skall käromål resas inom två år efter det att anställningsförhållandet upphört. "

Bestämmelsen är tvingande. Uttrycket "i mån av möjlighet" innebär alltså inte att arbetsgivaren själv bedömer om det är möjligt att följa bestämmelsen eller inte. Om arbetsgivaren inte anser det vara möjligt att följa bestämmelsen måste orsakerna uppges och dessa kan vid behov prövas i arbetsdomstolen.



E Hyppönen/as

21.1.2009

Enligt bestämmelsen kan arbetsgivaren låta bli att säga upp arbetstagare som måste anses vara för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare. Grunden för en sådan särskild yrkeskunskap kan inte vara arbetsgivarens subjektiva bedömning av vilka arbetstagare som är bra eller dåliga, deras kompetens e.d. Att någon innehar denna särskilda yrkeskunskap måste kunna bevisas objektivt (t.ex. att arbetstagaren är den enda som har utbildning för att sköta vissa maskiner eller funktioner, eller är den enda som kan fotografera eller dylikt).

Den särskilda yrkeskunskapen måste alltså motiveras och frågan huruvida motiveringen är tillräcklig kan i sista hand avgöras i arbetsdomstolen.

Om det inte finns några andra särskilda grunder står alla arbetstagare (eller i vissa fall arbetstagargrupper) på samma startlinje, och beslutet fattas utgående från längden på deras anställningsförhållanden och deras försörjningsplikt. Dessa två kriterier är jämbördiga.

Om det t.ex. föreligger klara skillnader i anställningsförhållandenas längd (15 år/2 år), är det klart att den som anstälts senast blir uppsagd. Om det inte finns stora skillnader i anställningsförhållandets längd men i försörjningsplikten, kan den försörjningspliktige inte sägas upp o.s.v.

För att man ska kunna följa turordningen vid uppsägning krävs alltså en noggrann listning av anställningsförhållandenas varaktighet och försörjningsplikten, och det är alltid fråga om prövning i det enskilda fallet.

Vilka uppgifter lönar det sig att begära?

Innan samarbetsförhandlingarna inleds ska personalens företrädare ges för förhandlingarna nödvändiga uppgifter (i förhandlingskallelsen eller dess bilagor) och tillräckligt med tid för att sätta sig in i de erhållna uppgifterna före den första förhandlingen. Kontrollera att du har fått all nödvändig information innan förhandlingarna inleds.

Under förhandlingarna är det skäl att begära uppgifter om åtminstone följande saker:

- Om arbetsgivaren hänvisar till ekonomiska orsaker som grund för uppsägning och permittering (kostnadsbesparing)
 - kopior av det senaste bokslutet/koncernbokslutet jämte verksamhetsberättelser
 - en utredning över att de nu planerade permitteringarna och uppsägningarna tillsammans med eventuella övriga åtgärder sanerar företagets ekonomi på det sätt som hävdas i förhandlingskallelsen (skriftlig kalkyl)
 - en utredning över andra åtgärder (skriftlig kalkyl).
- Om arbetsgivaren hänvisar till produktionsorsaker,
 - en utredning över a) uttryckligen vilka arbeten som har minskat eller när de kommer att minska b) vems arbete som har minskat eller kommer att minska och hur mycket, dvs. påstådda överlappningar i arbetsuppgifterna (t.ex. en kopia av den nya organisationsmodellen)
 - en utredning över när man senast har anställt nya arbetstagare och för vilka uppgifter
 - en utredning över utförda overtidsarbeten.



E Hyppönen/as

21.1.2009

- På vilken grund uppsägningarna/permitteringarna riktar sig så som man avser rikta dem, både per enhet och på personnivå

- Om arbetsgivaren har en namnlista, bör man fråga varför respektive person är med på listan
- Om listan inte är slutgiltig, en utredning av listans betydelse
- Om listan innehåller uppsägningar och permitteringar, bör det motiveras varför åtgärden riktar sig just mot en viss person
- Alternativa åtgärder

Sysselsättningsfrämjande handlingsplan

Då förhandlingsförslaget innehåller uppsägning av minst tio anställda måste arbetsgivaren i början av samarbetsförhandlingarna ge personalgruppernas företrädare en framställning till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan. Handlingsplanen innehåller

- den planerade tidtabellen för samarbetsförhandlingarna
- de förfaranden som ska tillämpas under förhandlingarna och
- de planerade handlingsprinciper som under uppsägningstiden ska iakttas då man använder sig av Arbetskraftsbyråernas Arbetskraftstjänster samt för att främja arbetssökande och utbildning. Tjänsterna kan ansluta sig till ex. arbetssökande, utvecklande av arbetslivsfärdigheter, yrkesmässig handledning, startande av företagsverksamhet samt tryggnad av utkomsten.

Om de uppsägningar arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare måste arbetsgivaren då samarbetsförhandlingarna inleds presentera de handlingsprinciper enligt vilka man under uppsägningstiden stöder

- arbetstagarna att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning samt
- deras sysselsättning genom de tjänster som avses i lagen om offentlig Arbetskraftsservice.

Vilka uppgifter är sekretessbelagda?

Sekretessbelagda uppgifter är

- arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter
- icke-offentliga uppgifter som gäller arbetsgivarens ekonomi, vars spridning kunde orsaka skada
- uppgifter som gäller företagssäkerheten
- uppgifter som gäller en enskild persons hälsa, ekonomiska ställning eller liknande, om inte personen har gett sitt samtycke till att informationen lämnas ut.

Sekretessbelagdheten förutsätter dessutom att arbetsgivaren under samarbetsförhandlingen har uppgett vilka uppgifter som faller inom affärs- och yrkeshemligheten och vilka uppgifter som är icke-offentliga uppgifter som gäller företagssäkerheten eller företagets ekonomi.



E Hyppönen/as

21.1.2009

För vem kan sekretessbelagd information yppas?

Personalens företrädare vid samarbetsförhandlingarna får, så länge han eller hon uppger att det rör sig om sekretessbelagd information, berätta informationen för de övriga arbetstagarna. Informationen kan avslöjas i den utsträckning det är nödvändigt för att man under samarbetsförhandlingens gång ska kunna föra diskussioner med vederbörande, överväga alternativ, etc.

Arbetsgivaren måste meddela när det rör sig om sekretessbelagd affärs- eller yrkeshemlighet e.d. Det finns alltså ingen generell sekretessprincip, utan arbetsgivaren måste specificera när informationen är sekretessbelagd. Däremot är information som gäller en enskild person alltid sekretessbelagd, såvida vederbörande inte har gett sitt samtycke till att avslöja informationen.

Bestämmelsen innehåller principen om partsoffentlighet. Arbetstagarnas företrädare måste dock alltid uppge att uppgiften är sekretessbelagd. Sekretessbelagda uppgifter får avhandlas med de tjänstemän som ärendet gäller. I enlighet med inte bara samarbetslagen utan även med arbetsavtalslagen har dessa en skyldighet att bevara arbetsgivarens yrkes- och affärshemligheter. Men de är berättigade till informationen. Gränsen dras bl.a. så att dessa uppgifter kan behandlas t.ex. på fackavdelningens möten om informationen gäller alla medlemmar och inga utomstående deltar i fackavdelningens möten.

Sekretessbestämmelsen är tvingande lagstiftning och man kan således inte genom avtal t.ex. bestämma att tjänstemännens och deras företrädares rätt till information begränsas. Å andra sidan bör man minnas att det är skäl för förhandlingsrepresentanterna att noga överväga vilka uppgifter man ger under förhandlingarna.

Insiderinformation

Om insiderinformation och insiderregister föreskrivs i 5 kap. i värdepappersmarknadslagen. I kapitlet fastslås bl.a. att insiderinformation inte får röjas för någon annan samt om förbud för en person med insiderinformation att förvärva eller avyttra, eller ge någon råd i handeln med sådana värdepapper. Om insiderbrott föreskrivs i 51 kap. i strafflagen. Utan att gå in på detaljer kan man generellt konstatera att i det fall att en person i samband med ett samarbetsförfarande får vetskap om insiderinformation, är han eller hon bunden av sekretessplikt i enlighet med värdepappersmarknadslagen. Det lönar sig dock för parterna att i detalj gemensamt slå fast när det rör sig om insiderinformation, vilken noggrant definieras i 5 kap. 1 § i värdepappersmarknadslagen.

Rätten att höra sakkunniga

Personalens företrädare har rätt att såväl då de förbereder sig för förhandlingarna som under själva förhandlingarna få information av sådana sakkunniga inom företaget som arbetar vid den verksamhetsenhet som bereder det samarbetsärende som ska behandlas. Att höra en sakkunnig kan behövas t.ex. för att begripa de ekonomiska siffrorna.

I mån av möjlighet kan man också begära att få höra sakkunniga även från andra instanser än från den verksamhetsenhet som bereder ärendet. Även utomstående experter kan anlitas om man kommer överens om det. Hörande av utomstående experter kan vara nödvändigt med tanke på de ärenden som avhandlas under



E Hyppönen/as

21.1.2009

samarbetsförhandlingarna, om det inte finns någon motsvarande sakkunnig vid verksamhetsenheten som förbereder ärendet för arbetsgivarens del.

Förhandlingarna avslutas

Arbetsgivaren kan avsluta samarbetsförhandlingarna då minimitiden för förhandlingarna har löpt ut och man i förhandlingarna har behandlat grunderna för och verkningarna av uppsägning eller permittering samt alternativ.

Om man i förhandlingarna inte har nått ett avtal får arbetsgivaren efter att förhandlingarna avslutats avgöra det ärende som varit föremål för förhandlingarna. Arbetsgivaren ska efter att förhandlingarna avslutats presentera en utredning för förtroendemännen, av vilken framgår bl.a. antalet anställda som omfattas av nedskärningen, permitteringarnas längd och inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om minskningen av arbetskraften. Utredningen ska presenteras inom en rimlig tid.

En uppsagd arbetstagares anställningsförhållande upphör då uppsägningstiden har löpt ut. För anställda med tre års arbetshistoria som sägs upp på grund av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker gäller omställningsskydd.

Förhandlingarna utmynnar i avtal

Förhandlingarna kan avslutas genom att parterna sinsemellan redan tidigare ingår ett avtal, men detta avtal borde innebära en ekonomisk fördel för de personer som minskningarna riktar sig mot. Man kan också komma överens om att förhandlingarna fortsätter utöver minimiförhandlingstiden.

Resultatet av förhandlingarna eller avvikande ställningstaganden kan protokollföras på samma sätt som man gör i promemorior över förhandlingar som gäller meningsskiljaktigheter.

Förhandlingarna utmynnar i meningsskiljaktighet – flera möjligheter till bestridande

Brott mot samarbetslagen

En arbetsgivare som har sagt upp eller permitterat en arbetstagare eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid utan att iaktta förfarandena i samarbetslagen ska åläggas att betala gottgörelse. För att utdöma gottgörelse är det tillräckligt att arbetsgivaren uppsåtligt eller av oaktsamhet har brutit mot lagens förfarandebestämmelser, även om uppsägningen vore laglig. Skalan för gottgörelsen är 0–30 000 euro.

Talan ska väckas vid tingsrätten inom två år från det att anställningsförhållandet har avslutats.

Arbetsgivaren kan även dömas till bötesstraff.

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

Arbetsgivaren kan förutom gottgörelsen bli tvungen att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal i enlighet med arbetsavtalslagen. Skalan för ersättningen är 3-24 månaders lön. Då ersättningens belopp fastställs beaktas



E Hyppönen/as

21.1.2009

- den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete och inkomstbortfallet
- den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid
- anställningsförhållandets längd
- arbetstagarens ålder
- arbetstagarens möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning
- arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes
- sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till
- arbetstagarens och
- arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt
- andra liknande faktorer.

Talan ska väckas vid tingsrätten inom två år från det att anställningsförhållandet har avslutats.

Brott mot turordningen

Om arbetsgivaren vid uppsägningen av arbetstagare har brutit mot den turordning för minskande av arbetskraften som avtalats i kollektivavtalet behandlas ärendet enligt det normala förfarandet vid meningsskiljaktigheter mellan förbunden. Om man inte når enighet mellan förbunden kan förbundet föra ärendet till skiljemannadomstolen som kan avgöra ärendet eller överföra det till arbetsdomstolen för avgörande.

Om arbetsgivaren anses har brutit mot uppsägningsordningen är påföljden gottgörelseböter som betalas till förbundet.

Talan ska väckas vid arbetsdomstolen inom två år från det att anställningsförhållandet har avslutats.

Återanställningsskyldighet

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på ekonomiska och produktionsmässiga grunder sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Återanställningsskyldigheten gäller i nio månader från det att anställningsförhållandet upphört.

Arbetsgivaren ska vid rekrytering höra sig för vid den lokala arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare fortsättningsvis är arbetssökande. Återanställningsskyldigheten gäller trots att arbetstagarna redan skulle ha sysselsatt sig, såvida de fortfarande är anmälda som arbetssökande hos arbetskraftsbyrån och om de så önskar kan lösgöra sig från sitt nya arbete. Å andra sidan gäller skyldigheten att återanställa också en sådan arbetstagare som inte är anmäld som arbetssökande hos arbetskraftsbyrån om arbetsgivaren annars känner till att personen söker arbete. Gällande detta har arbetsgivaren dock inte någon separat utredningsplikt. En arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten har företräde till lediga arbetsuppgifter framom andra arbetstagare som anställs utom företaget.



E Hyppönen/as

21.1.2009

Återanställningsskyldighetens omfattning är dock snävare än omplaceringsskyldigheten som behandlades ovan. Den gäller enbart de arbetsuppgifter som arbetstagaren tidigare utförde eller liknande arbetsuppgifter som påminner om dessa (jfr s. 7-8). I fråga om återanställningsskyldigheten har arbetsgivaren ingen skyldighet att utbilda arbetstagaren eller att placera denne i uppgifter som väsentligen skiljer sig från de uppgifter arbetstagaren tidigare utförde, även om man kunde förvänta sig att personen klarar av dem. En skälig inskolning ska dock ges. Återanställningsskyldigheten står också tillbaka gentemot skyldigheten att omplacera arbetstagare och erbjuda tilläggsarbete åt dem som ännu är i arbetsgivarens tjänst.

Hur kan förbundet hjälpa samarbetsförhandlare?

- Förbundet ger allmän information
 - dessa anvisningar
 - den anställningstrygghetsguide som utarbetats gemensamt av branschens fackförbund
 - förbundets webbplats
 - det uppdaterade kollektivavtalet
 - arbetslöshetskassan ger råd i frågor som gäller arbetslöshetsersättning
- Förbundet hjälper alla förtroendemän som för samarbetsförhandlingar
 - en ansvarig ombudsman utses för var och en
 - kontinuerlig kontakt per telefon, via webben, möten
 - som beställningsarbete anvisningar för enskilda oklara eller problematiska frågor
 - vi överväger tillsammans olika alternativ för att uppnå ett så gott resultat som möjligt
 - vi ser igenom avtal som arbetsgivaren eventuellt lägger fram
- Slututredningar över samarbetsförhandlingar som utmynnar i meningsskiljaktighet
 - I det fall att samarbetsförhandlingarna utmynnar i meningsskiljaktighet och arbetsgivaren t.ex. säger upp FJF:s medlemmar på oklara grunder, reder förbundet ut grunderna för uppsägningarna och vidtar vid behov rättsliga åtgärder. Förbundet har försäkrat sina medlemmar med tanke på dylika rättegångar.

Utkomstskydd för arbetslösa

Lagstiftningen som gäller utkomstskydd för arbetslösa är ytterst komplicerad och för att undvika tråkiga överraskningar ska man kontakta arbetslöshetskassan i ett så tidigt skede av förhandlingarna som möjligt. Det lönar sig att med kassan reda ut bl.a. följande aspekter

- rätten till inkomstbunden dagpenning
- rätten till anpassad dagpenning (gäller vid överföring till anställning på deltid)
- rätten till förhöjd inkomstrelaterad del
- rätten till sysselsättningsprogramtillägg
- möjligheten att komma med i den s.k. arbetslöshetspensionsslussen



E Hyppönen/as

21.1.2009

Arbetslöshetskassan har jour på tfn **09 - 6120 2855**. Jouren håller öppet måndagar, onsdagar och torsdagar kl. 9–11.