



Handbok: Anvisningar för samarbetsförhandlingar

Anvisningar inför och under förhandlingar som inletts för att minska arbetskraften på ekonomiska och produktionsmässiga grunder – 2020

Till läsaren

För förtroendemännen och medlemmarna har vi här sammanställt komprimerade och praktiskt inriktade anvisningar för situationer då användningen av arbetskraft ska minskas på ekonomiska och produktionsrelaterade grunder.

Journalistförbundets intressebevakningsenhet besvarar så gott som dagligen på olika frågor i anslutning till ämnet. Denna guide är inte en uttömmande skildring av permitterings- och uppsägningsjuridiken eller av samarbetsförhandlingar. Här finns endast den viktigaste informationen samlad. I slutet av handboken finns viktiga kontaktuppgifter.

Utgångspunkten för samarbetsförhandlingar

Tillämpningsområden för lagen om samarbete

Lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334, se finlex.fi för hela lagen) tillämpas i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare i arbetsavtalsförhållande. Branschens fackförbund rekommenderar att samarbetsförfarandets grundprinciper tillämpas även i mindre företag.

Också i mindre företag ska arbetsgivaren i vilket fall som helst, innan arbetsgivaren 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 förtroendeperson eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om företaget har försatts i konkurs eller befinner sig i likvidation behöver samarbetsförhandlingar inte föras.

Förhandlingarnas syfte samt skyldigheten att förhandla

När arbetsgivaren ämnar minska arbetskraften är hen skyldig att först föra samarbetsförhandlingar i enlighet med lagen om samarbete inom företag (kap.8).

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. (Lagen om samarbete 44§).

De planerade åtgärderna kan vara vilka som helst åtgärder som kan leda till en minskning av personalen.

Förhandlingar bör föras innan arbetsgivaren fattar beslut om överföring till anställning på deltid, permittering eller uppsägning med hänvisning till ekonomiska eller produktionsmässiga grunder. Behovet att minska personalen kan också bero på yttre omständigheter, på vilka företaget genom egna åtgärder inte direkt kan påverka.

Poängen med skyldigheten att förhandla är att arbetsgivaren inte får minska på arbetskraften medan förhandlingarna pågår. På detta sätt får arbetsgivarna en möjlighet att påverka besluten.

Ifall arbetsgivaren redan innan samarbetsförhandlingarna inletts eller avslutats skridit till åtgärder för att minska arbetskraften eller om beslut om sådana åtgärder fattats uppfylls inte förhandlingsskyldigheten i samarbetslagen. Följderna av att försumma samarbetsförhandlingarna kan för arbetsgivaren vara böter.

Förhandlingsskyldigheter vid överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av rörelse avses att ett företag, en affär, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav överläts till en annan arbetsgivare. För ett det ska vara fråga om en överlåtelse som avses i lagen ska verksamheten förbli likartad. Vid denna bedömning beaktas bl.a. huruvida arbetstagarna, kunderna och de maskiner och anordningar som används i verksamheten har överförts till förvärvaren. (Se också lagen om samarbete §41–43)

Vid överlåtelse av rörelse flyttas de anställda över som så kallade "gamla anställda" till den nya arbetsgivaren. I detta fall ändras enbart arbetsgivaren, arbetsvillkoren förblir oförändrade.

Den nya arbetsgivaren får inte ensidigt till exempel minska lönen eller försämra andra överenskomna arbetsvillkor. Vid överlåtelse av rörelse kan man göra en ändring i arbetsavtalen - den nya arbetsgivarens namn kan skrivas in i stället för den gamla arbetsgivarens namn. Andra ändringar kan enbart göras med tillåtelse av den anställda eller om arbetsgivaren har en uppsägningsgrund.

Datumet för när den anställdas arbetsförhållande inletts förblir oförändrat. Datumet är samma som när hen inledde ett arbetsförhållande för den arbetsgivare som överlät rörelsen.

Det föreligger inte någon automatisk skyldighet till samarbetsförfarande i anslutning till överlåtelse av rörelse. Både överlåtaren och förvärvaren ska dock för de personalgruppsrepresentanter som överlåtelsen gäller klarlägga följande:

- överlåtelsens tidpunkt eller planerade tidpunkt
- orsakerna bakom överlåtelsen
- de konsekvenser som överlåtelsen har för arbetstagarna
- de åtgärder som planerats för arbetstagarna.

Överlåtaren ska ge ovan nämnda information i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren ska uppfylla sin informationsskyldighet inom en vecka från överlåtelsen.

Om överlåtelsen undantagsvis föranleder uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid, ska samarbetsförhandlingar i normal ordning föras angående dessa.

Tidpunkt för förhandlingsframställning och förhandlare

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. (Se samarbetslagen 47 §)

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.

Begreppet arbetstagare gäller bolagsspecifikt (till exempel företaget Ab XX:s arbetstagare)

Uppgifter som arbetsgivaren får 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 förhandlingsföreträdare måste beredas tillräckligt med tid för att sätta sig in i de uppgifter de erhållit.

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 för den första förhandlingen. Kontrollera att du har fått all nödvändig information innan förhandlingarna inleds. **(Se även samarbetslagen kap 10, 22§.)**

Åtminstone följande information lönar sig att begära:

A) Ifall arbetsgivaren hänvisar till ekonomiska orsaker som grund för uppsägning och permittering (kostnadsbesparing)

- kopior av det senaste bokslutet/koncernbokslutet jämte verksamhetsberättelser
- en utredning av 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)

B) 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 arbetsgivaren senast har anställt nya arbetstagare och för vilka uppgifter



- en utredning över utförda övertidsarbeten

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

- om arbetsgivaren har en namnlista, ska 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, ska det motiveras varför åtgärden riktar sig just mot en viss person
- alternativa åtgärder

Arbetsgivaren kan inte låta bli att ge ovannämnda information med hänvisning till affärshemligheter.

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. (Se samarbetslagen 48 §.)

Vem förhandlar?

Förhandlingsföreträdarna kan variera beroende på hur omfattande det ärende som ska behandlas är. (Se även samarbetslagen 7–9 §.)

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 redaktionell arbetstagare representeras den redaktionella personalen av FJF:s förtroendeperson.
- Om ärendet gäller endast en arbetstagare företräder denna sig själv under förhandlingarna. En enskild arbetstagare har dock rätt att kräva att förtroendepersonen förhandlar i hans ställe.

- Om ärendet gäller flera personalgrupper, t.ex. redaktionen, tryckeriet och tjänstemännen, eller flera olika kollektivavtal tillämpas på samma personalgrupp, fungerar representanter för alla de personalgrupper som hotas av personalminskningen som företrädare (t.ex. FJF:s, Industriförbundets och Pro:s förtroendepersoner.
- Om man i företaget har valt en permanent samarbetsdelegation är det naturligast att ärenden som gäller flera personalgrupper behandlas på samarbetsdelegationens möten. Ytterligare bestämmelser om samarbetsdelegationernas sammansättning och antalet förhandlare finns i kollektivavtalet (pressens kollektivavtal kapitel 9).
- Om en förtroendeperson 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

Vid det första mötet är det skäl att komma överens om tidtabellen. Det lönar sig att slå fast tillräckligt många förhandlingstillfällen på förhand. På detta sätt finns det tid för dialog, för att ställa tillägsfrågor och för ytterligare utredningar. Var och en som deltar i förhandlingen ska boka tid i sin kalender särskilt i slutskedet av förhandlingarna. Vid behov kan enskilda frågor också behandlas i mindre grupper.

I början av förhandlingarna är det alltid skäl att diskutera och komma överens om att det inte ska finnas några absoluta tidsgränser, utan att förhandlingarna vid behov kan fortsätta för att man ska uppnå bästa möjliga resultat.

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

14 dagar, ifall

- förhandlingarna gäller uppsägning eller permittering av högst 9 arbetstagare ELLER
- förhandlingarna gäller permitteringar som varar i högst 90 dagar

ELLER

- alltid då det gäller ett företag med 20–29 anställda

6 veckor, ifall

- förhandlingarna gäller uppsägning av minst 10 personer eller permitteringar som varar över 90 dagar.

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.

Kommunikation och information

Redan i början av förhandlingarna är 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 är 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.

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.

Vilka uppgifter är sekretessbelagda?

Sekretessbelagda uppgifter är (se även samarbetslagen 57§):

- 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.

För vem kan sekretessbelagd information yppas?

Personalens företrädare vid samarbetsförhandlingarna får, så länge han eller hon uppger att det rör sig om sekretessbelagd information, förmedla informationen till 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.

Även sekretessbelagda uppgifter får således avhandlas med de arbetstagare som ärendet gäller. Arbetstagarnas företrädare vid samarbetsförhandlingarna måste dock alltid uppge för parterna att uppgiften är sekretessbelagd. I enlighet inte bara med arbetslagen utan även med arbetsavtalslagen har parterna en skyldighet att bevara arbetsgivarens yrkes- och affärshemligheter, och de får inte yppas till utomstående. 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.

Håll medlemmarna informerade!

Förtroendepersonen ska dessutom själv informera personalen alltid när det finns behov, antingen per e-post eller genom att anordna medlemsmöten och snabbmöten för att ge information.



Protokollföring under förhandlingarna

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

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

(Se även samarbetslagen 54§)

Då en företrädare för företaget sköter 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 varit närvarande 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 lagen om samarbete

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. deltidsarbete, frivillig övergång i pension).

(Se också samarbetslagen 44, 50§.)

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.

Produktionsorsaker

Produktionsorsaker hänför sig till de förändringar och omorganiseringar som genomförs i produktionen. Arbetsgivaren har inom ramen för sin befogenhet 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 sägas

upp kan som ett led i omorganiseringen av produktionen fördelas mellan andra arbetstagare. Arbetsgivaren får omorganisera sitt arbete så att företagets arbetskraftsbehov samtidigt minskar.

Även genom att utlokalisera kan arbetsgivaren minska det arbete som görs inom företaget. Arbetet kan beställas till exempel av ett annat företag eller av en frilans. En företagarfrilans kan ändå inte jobba under ledning och övervakning av arbetsgivaren. Inte heller i arbetsgivarens utrymmen. Hen kan inte heller använda arbetsgivarens utrustning. Om dessa nyss nämnda kriterier uppfylls kan frilansen ses som en så kallad ny olaglig anställning.

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

Ekonomiska orsaker

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

Arbetstagaren kan sägas upp på ekonomiska grunder även om hans eller hennes arbete inte i sig har minskat; det räcker att arbetsgivarens ekonomiska möjlighet att erbjuda arbete har minskat.

Huruvida det föreligger ekonomiska grunder ska bedömas objektivt. Arbetstagare kan inte sägas upp enbart för att förbättra resultatet. Inte heller det att budgeten inte realiserats är i sig ett tecken på ett verkligt sparkrav.

Om olönsamheten beror på investeringar, utdelning av dividender, utbetalning av extra arvoden eller liknande utgör den inte en grund för uppsägning. Arbetsgivaren måste också alltid visa att man med uppsägningarna får till stånd betydande kostnadsbesparingar.

Verksamhetens lönsamhet bedöms per verksamhetsenhet. Ett företag har ingen skyldighet att täcka den förlust en bransch eller verksamhetsenhet gör med vinsterna från de andra branscherna. Tillräckligt stor förlust för en självständig verksamhetsenhet 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 skäligt resultat jämfört med andra motsvarande företag, så är en tillfällig försvagning av den ekonomiska situationen inte en grund för uppsägning.

Riktande av uppsägning

Lagen begränsar inte arbetsgivarens rätt att välja vem som sägs upp. Uppsägningarna ska ändå riktas mot den enhet, där arbetet väsentligt och permanent har minskat eller som sparkravet gäller. Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagare vars arbete som en separat uppgiftshelhet inte läggs ner eller vars arbete inte, med tanke på helheten, minskar.

Arbetsgivaren får inte byta ut personal till exempel på följande sätt: antalet nyhetschefer ska minskas, arbetsgivaren säger upp journalister i stället för nyhetschefer och nyhetschefer placeras på journalisternas plats.

Arbetsgivaren får inte heller välja vem som sägs upp på basen av ålder eller kön.

Turordning vid uppsägning

Turordningen regleras enbart i kollektivavtalet. Någon motsvarande bestämmelse finns inte i lagen. Att bryta mot turordningen gör inte uppsägningen olaglig.

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 regel 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 kan bedöma 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.

Enligt bestämmelsen kan arbetsgivaren låta bli att säga upp arbetstagare, som för företagets verksamhet måste anses vara viktiga yrkesarbetare. Grunden för en sådan särskild yrkeskunskap kan inte vara arbetsgivarens objektiva 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 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.

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 enskilda fall.

Skyldighet att omplacera arbetstagaren

Enligt arbetsavtalslagen, 7:4§, (skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning) har arbetsgivaren omplacerings- och utbildningsskyldighet. Enligt den ska arbetsgivaren i första hand erbjuda annat arbete som motsvarar det arbete hen har i sitt arbetsavtal. Ifall denna typ av arbete inte finns ska arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hens utbildning, yrkeskunskap eller erfarenhet.

Arbetsgivaren ska också erbjuda arbetstagaren ändamålsenlig och rimlig utbildning, så att denna kan ta emot annat jobb. Arbetsgivaren behöver inte utbilda arbetstagaren till ett helt nytt yrke.

Arbetsgivaren är skyldig att aktivt utreda möjligheterna till sysselsättning samt arbetstagarens lämplighet för andra arbetsuppgifter. Skyldigheten att erbjuda arbete gäller allt sådant arbete arbetstagaren kunde utföra på basen av sin utbildning och yrkeskunskap.

Arbetsgivaren bör göra nödvändiga praktiska arrangemang så att arbetstagaren kan sysselsättas på nytt. Sysselsättningsskyldigheten gäller enbart sådana arbetsuppgifter som redan finns. Arbetsgivaren behöver inte skapa nya arbetsuppgifter eller organisera andra anställdas arbetsuppgifter så att en arbetstagare kan omplaceras.

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 denna 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 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 det finns arbete, 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.

Återkallelse av uppsägning

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

(Se arbetsavtalslagen 7:3§.)

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 dock permittera denna för högst ca 90 dagar. En längre permittering är möjlig på en uppsägningsgrund.

(Se även arbetsavtalslagen 5:2§)

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. En anställd med tidsbundet avtal kan i sitt arbetsavtal ha en uppsägningstid, en sådan anställd kan permitteras.

Avskedspaket

Arbetsgivaren kan i samband med samarbetsförhandlingar erbjuda så kallade avskedspaket. Ett avskedspaket är ett avtal där parterna kommer överens om att avsluta ett anställningsförhållande på särskilda villkor så att ingen egentlig uppsägning sker.

Villkoren för avskedspaket varierar. Det är vanligt att arbetsgivaren betalar arbetstagaren en viss ersättning för att arbetstagaren avstår från de rättigheter hen har enligt arbetslagstiftningen. Arbetsgivaren förutsätter ofta att den anställda avstår från att bestrida uppsägningsgrunderna eller från sin rätt att omplaceras samt från lönekrav.

Arbetsgivaren kan ändå inte kräva att den anställda avstår från återanställningskravet, ifall avtalet görs medan arbetsavtalet är i kraft eller under uppsägningstiden.

Ett så kallat avskedspaket kan påverka den anställdas rätt till arbetslöshetsförmåner. Ett avskedspaket kan orsaka en tre månaders karens, det vill säga en tid då du inte kan få ersättning. TE-byrån granskar varje fall separat.

Om en person frivilligt meddelar att hen tar emot ett avskedspaket eller gör ett avtal om att avsluta ett arbetsförhållande (även om hen inte är på "listan" över dem som ska sägas upp) försätts hen i karens.

Om det i samband med avskedspaketet betalas extra ersättning beaktas detta i utkomstskyddet för arbetslösa så att betalningen av inkomstrelaterad dagpenning skjuts fram med lika många månader som det antal månader som motsvarar den extra ersättningen beräknat enligt arbetstagarens normala månadslön. Denna framskjutning förläggs dock inte efter karensen utan överlappar denna. Ifall den anställda erbjuds extra ersättning som tilläggspension så delas denna pension inte upp i flera rater. Semesterersättningen spjälkas inte heller upp. Därför bör semesterersättningen skrivas ut separat i avskedspaket.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället erbjuds något avtal ska dess innehåll genomgåas noggrant och dess verkningar vid oklarheter alltid kontrolleras med arbetslöshetskassan.

Vad ska man göra om paket erbjuds?

1. Avskedspaket utanför samarbetsförhandlingar

Om inga samarbetsförhandlingar förs i företaget kan arbetsgivaren ändå söka frivilliga minskningar av arbetskraften genom att erbjuda avskedspaket till intresserade.

Erbjudandena ska dock vara genuint frivilliga och de bör vara allmänna så att de erbjuds öppet till alla som uppfyller de specifika villkoren (t.ex. pensionsslussen), och arbetstagaren ska själv anmäla sig som frivillig till arbetsgivaren. Avskedspaket som riktas till enskilda arbetstagare är ofta förknippade med påtryckning, vilket inte är acceptabelt.

2. Avskedspaket när samarbetsförhandlingar inleds eller drar ut på tiden

Som ett alternativ till förestående uppsägningar kan arbetsgivaren försöka hitta åtminstone formellt frivilliga som tar emot avskedspaket som erbjuds under pågående samarbetsförhandlingar. Dessa paket ska erbjudas allmänt och förtroendemännen ska informeras om dem. Paketerbjudanden som riktas till enskilda arbetstagare och all slags påtryckning ska avväjas. Arbetstagarna skyddas av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt samarbetslagen och paketen får inte bli ett sätt att kringgå förhandlingarna. Också då ändamålsenliga, öppet erbjudna paket används ska det säkerställas att de mottagna paketen i motsvarande mån minskar de eventuella uppsägningarna.

3. Avskedspaket i slutet av samarbetsförhandlingarna

I det skede då samarbetsförhandlingarna har avslutats och parterna känner till de eventuella uppsägningarna och hur de ska riktas, kan arbetsgivaren i stället för uppsägning erbjuda avskedspaket till de arbetstagare som ska uppsägas. Arbetsgivarens avsikt kan då vara dels att stöda de avgående arbetstagarna, dels att köpa sig fri från risken för tvister samt omplaceringsskyldigheten och skyldigheten att erbjuda annat arbete. I situationer där arbetsgivaren anses ha en uppsägningsgrund och det är osannolikt att arbetstagaren kan sysselsättas på nytt hos arbetsgivaren är det ofta motiverat att uppgöra ett avskedspaket. Det är dock viktigt att dess följder för utkomstskyddet för arbetslösa beaktas.

Oberoende av i vilket skede avskedspaket erbjuds ska arbetstagarna alltid ges tid för att överväga erbjudandet och ta reda på vilka följder paketet har för bl.a. utkomstskyddet för arbetslösa och pensionen. Arbetstagaren behöver aldrig ge sitt svar genast och ingen påtryckning får förekomma. Arbetstagaren har alltid rätt att få hjälp med förhandlingarna av en förtroendeperson. Om arbetsgivaren erbjuder avskedspaket riktade till enskilda personer ska förbundet med fördel kontaktas.

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.

(Se samarbetslagen 49§)

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 hänföra sig t.ex. till 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 stödjer

- 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.

Rätt till utbildning som främjar sysselsättning för den som eventuellt ska sägas upp

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en anställd, som sägs upp med hänvisning till arbetsavtalslagens 7 kap.3§, en möjlighet att delta i utbildning eller handledning som främjar sysselsättning – ifall arbetsförhållandet varat minst **fem år**. Denna utbildning eller handledning ska bekostas av arbetsgivaren.

I personal- och utbildningsplanen bör man ta upp principerna för hur utbildningen och handledningen ska ordnas.

Utbildningen eller handledningen ska till sitt värde minst motsvara den anställdas månadslön eller medellönen för en person som jobbar på samma ställe som den uppsagda jobbat. Arbetstagaren kan själv välja utbildning eller så kan arbetsgivaren skaffa utbildningen från en utomstående leverantör.

Arbetsgivaren och personalen får komma överens om andra principer för hur värdet på utbildningen fastställs. Dessutom kan arbetsgivaren och personalen komma överens om

andra arrangemang som främjas de uppsagdas sysselsättning. Utbildningen bör ändå vara sysselsättningsfrämjande. Avtalet som görs av den person som företräder de anställda binder samtliga anställda som den utvalda personen anses företräda.

Sysselsättningsfrämjande utbildning eller handledning ska vanligen ordnas inom två månader efter att uppsägningstiden tagit slut. Tungt vägande skäl kan göra det möjligt att ordna utbildningen senare. Tidpunkten för när utbildningen ska ordnas bör ändå kännas till av den anställda innan hens arbetsavtal upphör.

En arbetsgivare som försummar sin plikt att ordna sysselsättningsfrämjande utbildning eller handledning är skyldig att betala en engångsersättning, som motsvarar utbildningen, till den anställda/uppsagda. Ifall arbetsgivaren endast delvis försummat sin plikt gäller ersättningsskyldigheten endast den del som motsvarar försummelsen.

Plikten att ordna sysselsättningsfrämjande utbildning kan inte ersättas genom att betala en ersättning.

För sysselsättningsförmånen behöver man inte betala skatt. Förmånen ska inte heller påverka arbetslöshetsskyddet.

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 förstå de ekonomiska siffrorna. (Se samarbetslagen 55§)

I mån av möjlighet kan man också begära att få höra sakkunniga 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 samarbetsförhandlingarna, om det inte finns någon motsvarande sakkunnig vid verksamhetsenheten som förbereder ärendet för arbetsgivarens del.

Förhandlingar om ändringar i arbetsförhållandets villkor

Villkoren för ett arbetsförhållande bestäms på sex olika plan: lagar och förordningar, kollektivavtal, arbetsregler och andra regler för samarbete, deltagandesystem för personalen, arbetsavtal och annan praxis vilken kan likställas med avtal samt arbetsgivarens order. För personer som omfattas av pressens kollektivavtal bestäms villkoren i kollektivavtalets punkt 2.2.



Villkoren för arbetsförhållandet kan i allmänhet ändras på samma sätt som villkoren tagits i bruk. Vanligen sker detta antingen genom att man 1) kommer överens med arbetstagaren, 2) med arbetsgivarens ensidiga order (ej väsentliga villkor) eller 3) genom att använda uppsägningsförfarande (väsentliga villkor), då förändringen bör följa samma tidsplan som uppsägningstiden.

Ett arbetsavtal binder bägge parterna och de väsentliga villkoren i ett personligt arbetsavtal kan inte ensidigt ändras i förhandlingar utan en uppsägningsgrund.

Samarbetsförhandlingar och ändring av arbetsavtalets väsentliga villkor

Under samarbetsförhandlingar behandlas både frågor som berör minskning av personal och frågor om hur förändringar i företagsverksamheten påverkar personalen och hur arbetet arrangerats. I lagen om samarbetsförhandling behandlas dessa frågor i kapitel 8 respektive 6.

En arbetsgivare kan välja ett mildare alternativ än uppsägning men samtidigt motivera besluten med ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker eller omorganisering av arbetet. Det mildare alternativet innebär i så fall att ensidigt ändra ett väsentligt villkor i arbetsförhållandet.

Väsentliga villkor i ett arbetsavtal är bland annat, lön, arbetsbild, arbetstid, plats där arbetstagaren utför arbetet samt arbetsförmåner. Även praxis kan binda parterna. Väsentliga villkor är alltså villkor vilka man uttryckligen avtalat om i arbetsavtalet och som en arbetstagare får ersättning för.

I praktiken går förändringen till så att arbetsavtalet sägs upp och arbetstagaren erbjuds ett nytt arbetsavtal med nya villkor. Arbetsavtalet kan förändras bara delvis och sådana fall blir de oförändrade delarna kvar. Ifall villkoren för arbetsförhållandet ändras bör man alltid reda ut förändringens inverkan på lönen och på förmåner som hör till arbetsförhållandet.

Ändring med arbetsledningsrätten

Omfattningen av arbetsledningsrätten varierar från fall till fall men de väsentliga villkoren omfattas inte av arbetsledningsrätten.

Arbetsgivaren kan till exempel beodra arbetstagaren till andra arbetsuppgifter ifall arbetsuppgifterna inte är exakt definierade i arbetsavtalet. Ju noggrannare arbetsuppgifterna är definierade i arbetsavtalet desto säkrare är det att arbetsgivaren inte kan göra ändringar med hänvisning till arbetsledningsrätten.

Tillfälliga förändringar i arbetsförhållandets villkor kan omfattas av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Grunder för en tillfällig förändring kan vara till exempel arbetstagarens sjukledighet under vilken arbetstagarens kolleger tar han om hennes eller hans arbetsuppgifter.

Tycker du lika om förändringen?

Arbetstagaren kan godkänna arbetsgivarens förslag om till exempel förändrad arbetstid antingen genom att meddela att hon eller han godkänner ändringen eller genom att hon eller han börjar arbeta enligt de ändrade villkoren.

Tycker du olika?

Om arbetstagaren inte godkänner den förändring arbetsgivaren beodrat kan det leda till att arbetsavtalet tar slut. Arbetsgivaren har så kallat tolkningsföreträde.

Ifall arbetstagaren känner att arbetsgivaren ej haft rätt att göra en ändring kan hon eller han skriftligen meddela sin arbetsgivare att hon eller han anser att arbetsförhållandets väsentliga villkor ändrats lagstridigt och att saken bör utredas separat.

Ifall arbetsgivaren ej haft rätt att beodra den förändring hon eller han beodrat kan arbetstagaren få rätt till skadestånd.

Förhandlingarna avslutas

Arbetsgivaren kan avsluta samarbetsförhandlingarna då minimitiden för förhandlingarna har löpt ut och när man i förhandlingarna behandlat grunderna för och verkningarna av uppsägning eller permittering samt deras alternativ. Om man i förhandlingarna inte har uppnått ett avtal får arbetsgivaren efter att förhandlingarna avslutats avgöra ärendet som varit föremål för förhandlingarna.

Förhandlingarna utmynnar i avtal

Parterna kan avsluta förhandlingarna på överenskommelse redan innan den lagstadgade förhandlingstiden har löpt ut. Detta händer närmast då man uppnår enighet om att det inte finns behov för uppsägningar/permitteringar.

I övrigt är det skäl att komma överens om att avsluta förhandlingarna i förtid enbart om alla ärenden behandlats och det står klart att parterna inte kan nå ett bättre

förhandlingsresultat. Om förhandlingstiden är kort är det skäl att i motprestation får någon fördel för de anställdas som omfattas av åtgärder.

Om förhandlingarna avslutas innan den utsatta tiden löpt ut och eventuella uppsägningar därför tidigareläggs bör man komma överens om att i motsvarande utsträckning förlänga uppsägningstiden.

Man kan också komma överens om att förhandlingarna fortsätter utöver minimiförhandlingstiden och så här bör man göra ifall alla ärenden som ska behandlas inte ännu behandlats.

Förhandlingarnas resultat eller avvikande ställningstaganden kan registreras på samma sätt som i promemoriorna för meningsskiljaktighetsförhandlingar.

Efter att förhandlingarna avslutats

Arbetsgivaren ska efter att förhandlingarna avslutats presentera en utredning för förtroendepersonerna, av vilken framgår bl.a. antalet anställda som omfattas av nedskärningen, permitteringarnas längd och inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut om minskning av användningen av arbetskraft. Utredningen ska presenteras inom en rimlig tid.

En uppsagd arbetstagares anställningsförhållande upphör då uppsägningstiden har löpt ut.

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska erbjuda uppsagda personer, som varit anställda hos företaget i minst fem år utan avbrott, tillfälle att antingen under uppsägningstiden eller i början av arbetslösheten delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som bekostas av arbetsgivaren.

En arbetstagare kan befrias från sin arbetsskyldighet/arbetsplikt under hela eller en del av uppsägningstiden. Även om man under uppsägningstiden har arbetsskyldighet har den uppsagda anställda rätt till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden (arbetsavtalslagen 7 kap. 12 §). Ledighetens längd på 5–20 arbetsdagar bestäms av hur länge anställningsförhållandet har varat och hur lång uppsägningstiden är.

Ifall samarbetsförhandlingarna leder till uppsägningar bör uppsägningarnas laglighet granskas. Lagligheten i uppsägningsgrunderna kan vanligen inte bedömas under uppsägningstiden. Det kan vara väsentligt att veta ifall arbetsgivaren anställer ny arbetskraft eller ifall arbetsgivaren uppfyller återanställningsskyldigheten.

Ifall man bedömer att uppsägningen stridit mot lagen kan man göra ett klagomål till arbetsgivaren. Ifall man inte kommer överens med arbetsgivaren kan man väcka talan mot arbetsgivaren i tingsrätten. Talan ska väckas inom två år från att arbetsförhållandet upphört.



Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

Om arbetsgivaren har avslutat anställningsförhållandet utan lagenliga grunder kan denne dömas till att betala ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal. Skalan för ersättningen är 3–24 månaders lön.

Då ersättningens belopp fastställs beaktas:

- 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.

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 8 kap. 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.

Arbetsgivaren kan även dömas till bötesstraff.

Brott mot lagen om likabehandling och jämställdhetslagen

Om arbetsgivaren vid valet av de personer som ska uppsägas har gjort sig skyldig till sådan diskriminering som förbjuds i lagen om likabehandling eller jämställdhetslagen har de personer som utsatts för diskrimineringen rätt till gottgörelse enligt dessa lagar.

Att säga upp en person som diskriminerats är enligt nuvarande rättspraxis även som helhet olagligt, även om arbetsgivaren i övrigt haft godtagbara skäl att minska personalen. Förutom gottgörelse kommer ersättning för olaglig uppsägning.

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.

Längden på återanställningsskyldigheten styrs av längden på arbetsförhållandet, enligt arbetsavtalslagen och de journalistiska branschernas kollektivavtal: för ett arbetsförhållande som varat i över 12 år gäller återanställningsskyldigheten 6 månader efter att arbetsförhållandet upphört. I kortare anställningsförhållanden är tiden 4 månader.

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.



En arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten har företräde till lediga arbetsuppgifter framom andra arbetstagare som anställs utom företaget.

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. 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 introduktion ska dock ges.

Ifall arbetsgivaren bryter mot återanställningsskyldigheten ska arbetsgivaren ersätta skadan som detta orsakar den uppsagda arbetstagaren.

Rätt till företagshälsovård efter att arbetsplikten upphört

Arbetsgivaren är skyldig att ordna arbetshälsovård åt den uppsagda arbetstagaren i sex månader efter att arbetskyldigheten/arbetsplikten upphört. Arbetshälsovården ska vara lika omfattande som den var innan uppsägningen.

Denna skyldighet gäller arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda samt anställda vars arbetsförhållande varat i minst fem år.

Arbetshälsovården är för den uppsagda en skattefri förmån.

Arbetsgivarens skyldighet att ordna arbetshälsovård upphör då den uppsagda börjar jobba för en annan arbetsgivare och då hen får ett arbetsförhållande som är i kraft tills vidare eller ett tidsbundet arbetsavtal på minst 6 månader.

Journalistförbundet stödjer samarbetsförhandlare

Förbundet ger allmän information samt information via följande kanaler:

- dessa anvisningar
- den anställningstrygghetsguide som utarbetats gemensamt av branschens fackförbund
- förbundets webbplats, www.journalistiliitto.fi
- Juristjouren vardagar kl. 13–16 på numret 044 7555 000



- arbetslöshetskassan Finka ger råd i frågor som gäller arbetslöshetsersättning, www.finka.fi

Förbundet hjälper alla förtroendemän som för samarbetsförhandlingar

- en ansvarig ombudsman utses för var och en efter att informationen om samarbetsförhandlingarna nått förbundet
- 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
- vi hjälper med att skapa utkast till avtal och skriftliga förslag.

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 inkomstrelaterad 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

Journalistförbundets har tecknat en arbetslöshetsförsäkring för sina medlemmar i arbetslöshetskassan Finka. **Finka betjänar på numret 09 8689 400.** På finka.fi kan du kolla jourtiderna och läsa ytterligare anvisningar.

Frågor som gäller pensionen lönar sig att reda ut hos arbetsgivarens pensionsbolag.

Ta hand om varandra!

Efter samarbetsförhandlingarna lönar det sig för den förtroendevalda/arbetarskyddsfullmäktiga att fundera på hur hen själv mår och orkar samt på hur hen kan stödja arbetsgemenskapen som blir kvar. Gemenskapen kan känna sig uppriven och personerna som blir kvar på jobb kan ha fullt upp med den egna orken.

Efter uppsägningar är arbetsgemenskapen ofta chockad och förvirrad. Vanliga känslor är glädje för att ha fått hålla sitt eget jobb, sorg och skuld för dem som sagts upp samt bitterhet och rädsla. Följ med stämningen på arbetsplatsen. Ifall den är spänd, diskutera med din förman om vad ni och arbetsgemenskapen kan göra för att förbättra situationen.

Ifall en negativ stämning präglar arbetsgemenskapen för en lång tid kan den ta sig i uttryck som ökad sjukfrånvaro, gräl och separation.

Samarbetsförhandlingar är alltid påfrestande, oberoende av slutresultatet. Belastningen på dem som förhandlar ökar gradvis och man märker den inte alltid själv. Ibland, då en fråga nått en lösning känner man sig lättad. Men fortsätter förhandlingarna och är man tvungen att vänta på nya lösningar fortsätter belastningen och stressen.

Hur mår du? Det kan hända att det är en arbetskamrat eller en familjemedlem som först märker av att du är trött eller utmattad. Själv märker du kanske att du arbetar mindre effektivt, gör små fel eller glömmer saker.

Förtroendepersonen och den arbetarskyddsfullmäktiga bildar ett arbetspar som kan dela allt tillsammans – svåra situationer, namn, tankar om kolleger. Båda har tystnadsplikt. Att



dela sina erfarenheter med någon annan kan göra att vardagen och arbetet känns lättare. Det är också sannolikt att representanter för personalen har samma känslor som ni.

Be om arbetshandledning av din arbetsgivare eller be om hjälp av Journalistförbundet. I arbetshandledning bearbetar man situationer man upplevt som svåra i samarbetsförhandlingarna och i arbetet. Det lönar sig också att utnyttja arbetshälsovårdens tjänster, vanligen erbjuder arbetshälsovården även en arbetspsykologs tjänster.

Ytterligare information

Förbunden för kommunikationsbranscherna har 2018 skapat en gemensam handbok för arbetstrygghet. Den handboken, som tyvärr enbart finns på finska, kompletterar denna handbok: https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2018/05/Ty%C3%B6suhteturva_2018_.pdf,

Mer information om samarbetsförhandlingar hittar du också i FFC:s och fackförbundet Pro:s yhteistoimintaopas.fi, vilken senast uppdaterats 1 februari 2019. Även den handboken finns tyvärr enbart på finska.