Handbok:

Anvisningar för omställningsförhandlingar 2025

Anvisningar för förhandlingar som inletts för att minska arbetskraften av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Observera att det har gjorts märkbara förändringar i tröskeln för tillämpning av samarbetslagen och för förhandlingstiderna från och med 1.7.2025

SUOMEN
JOURNALISTILIITTO
FINLANDS
JOURNALISTFÖRBUND

Innehåll 4
Till läsaren 4
Utgångspunkterna för omställningsförhandlingar 4
Tillämpning av samarbetslagen 4

Förhandlingarnas syfte samt skyldigheten att förhandla 5
Förhandlingsskyldighet vid överlåtelse av rörelse 5

Inledning av omställningsförhandlingar 6
Presentation av förhandlingar samt uppgifter som ska ges 6
Vem förhandlar? 8
Befrielse från arbete 9
Handlingsplan och handlingsprinciper 9

Vad lönar det sig att avtala om då förhandlingarna inleds? 10
Förhandlingstider och kommunikation 10
Vilka uppgifter är sekretessbelagda? 11
För vem kan sekretessbelagda uppgifter yppas?11
Håll medlemmarna informerade! 12
Förhandlingsanteckningar 12

Förhandlingarna inleds – vad måste man känna till? 13
Minimikrav som gäller innehållet 13
Förslag och alternativa lösningar 13
Rätt att anlita sakkunniga 13
Ekonomiska och produktionsmässiga uppsägningsgrunder 14
Produktionsorsaker 14
Ekonomiska orsaker 15
Riktande av uppsägning 15
Turordning vid uppsägning 16
Skyldighet att omplacera arbetstagaren 17
Återkallelse av uppsägning 17
Permitteringsgrunder 18
Avskedspaket 18
Vad ska man göra om paket erbjuds? 18
Rätt till utbildning som främjar sysselsättning 19
Ändring av väsentliga anställningsvillkor 20

Förhandlingarna avslutas 22

Förhandlingarna utmynnar i avtal 22
Arbetsgivarens utredning efter att förhandlingarna avslutats 23
Den tid som bör reserveras för att utreda sysselsättningstjänsterna innan uppsägning 23
Att bli uppsagd 23
Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal 24
Brott mot samarbetslagen och gottgörelse till arbetstagare 24
Brott mot lagen om likabehandling och jämställdhetslagen 25
Brott mot turordningen 25
Återanställningsskyldighet 25
Rätt till företagshälsovård efter att arbetsplikten upphört 26

Journalistförbundet stödjer vid omställningsförhandlingar 26
Utkomstskydd för arbetslösa 27
Ta hand om varandra! 28

Handbok: Anvisningar för omställningsförhandlingar 2025

Anvisningar för förhandlingar som inletts för att minska arbetskraften av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Denna handbok är uppdaterad på svenska den 7 januari 2026.

Till läsaren

För förtroendepersonerna och medlemmarna har vi här sammanställt komprimerade och praktiskt inriktade anvisningar för situationer då användningen av arbetskraft ska minskas av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Journalistförbundets intressebevakningsenhet besvarar så gott som dagligen olika frågor i anslutning till ämnet. Denna guide är inte en uttömmande skildring av permitterings- och uppsägningsjuridiken eller av omställningsförhandlingar. Här finns endast den viktigaste informationen samlad. Ta gärna kontakt med förbundet för att få svar på dina frågor. Kontaktuppgifterna finns i slutet av handboken.

Utgångspunkten för omställningsförhandlingar

Tillämpningsområden för lagen om samarbete

I tredje kapitlet i Samarbetslagen (1333/2021, se finlex.fi för hela lagen) finns bestämmelserna som gäller omställningsförhandlingar. Dessa styr proceduren kring förhandlingar om att minska arbetskraften av ekonomiska eller produktionsmässiga grunder. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar gäller också vid situationer där arbetsgivaren överväger förändringar av väsentliga anställningsvillkor och sådana förändringar av arbetet som omfattas av arbetsgivarens rätt att leda arbetet.

Samarbetslagen tillämpas, från och med den 1 juli 2025, på företag som regelbundet har sammanlagt minst 50 anställda.

Om ett företag har 20–49 anställda tillämpas Samarbetslagen bara delvis. Arbetsgivaren ska inleda omställningsförhandlingar enligt tredje kapitlet i Samarbetslagen i endast i sådana situationer där arbetsgivaren under en 90-dagarsperiod överväger att vidta åtgärder för att minska antalet arbetstagare med minst 20 arbetstagare, via uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Arbetsgivaren ska även tillämpa de förhandlingsförpliktelser som är kopplade till överlåtelse av rörelse.

Samarbetslagen tillämpas inte på företag med mindre än 20 anställda, men 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 behöver förhandlingar inte föras.

Förhandlingarnas syfte samt skyldigheten att förhandla

När arbetsgivaren ämnar minska arbetskraften är hen skyldig att först föra omställningsförhandlingar i enlighet med Samarbetslagen (16§ 1 mom. och 17§).

Omställningsförhandlingar bör inledas redan i det skede då man planerar åtgärder som kan leda till att en eller flera anställda permitteras, blir överförda till anställning på deltid, blir uppsagda eller då man ensidigt ändrar betydande villkor i arbetsavtalet.

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 arbetstagarna en möjlighet att påverka besluten.

Ifall arbetsgivaren redan innan omställningsförhandlingarna 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 förhandlingarna 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 överlåts 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 bland annat huruvida arbetstagarna, kunderna och de maskiner och anordningar som används i verksamheten har överförts till förvärvaren. (Se också Samarbetslagen 26–27 §)

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 överlåtit rörelsen.

Det föreligger inte någon automatisk skyldighet till omställningsförfarande 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. Det kan betyda några dagar. Förvärvaren ska uppfylla sin informationsskyldighet inom en vecka från överlåtelsen.

Efter att ha gett nämnda information till personalens representanter ska den nya ägaren ge tid för dessa att ställa specifika frågor, samt svara på frågorna. Ifall personalens representant ber om det bör informationen presenteras för hela personalen.

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

Inledning av omställningsförhandlingar

Presentation av förhandlingar samt uppgifter som ska ges

Vid inledande av omställningsförhandlingar ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning. (Samarbetslagen 19§ och 41§)

Förhandlingsframställningen ska göras senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Arbetsgivaren ska också skicka framställningen till arbets- och näringslivsbyrån senast då 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.

I förhandlingsframställan bör även framgå:

1) De planerade åtgärderna samt motiveringar till dem;

2) en preliminär uppskattning av hur många anställda som berörs, fördelade enligt personalgrupper och åtgärder;

3) en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som omfattas;

4) en uppskattning av när de planerade åtgärderna ska verkställas.

Ifall någon av uppgifterna i de fyra punkterna inte kan ges då förhandlingsframställan ges bör uppgifterna ges senast då förhandlingarna inleds. Ifall den information som saknas är relevant med tanke på vilka frågor som ska behandlas i det första mötet kan behandlingen av ärendet, på arbetstagarnas representants eller den anställdas begäran, flyttas till följande möte så att arbetstagarna har tid att förbereda sig på behandling av frågan.

I samarbetslagen finns förutom ovannämnda skyldigheter att ge ut information inte andra informationsskyldigheter. Utgångspunkten är ändå att arbetsgivaren för att man ska kunna förhandla bör ge all nödvändig och tillgänglig information i god tid för att samarbetsförfarandet ska kunna verkställas. Ifall arbetsgivaren inte ger relevant information, med tanke på de ärenden som ska behandlas, så uppfylls inte förhandlingsskyldigheten i verkligheten.

Vad som omfattas av förhandlingarna styr behovet av information. Man kan be om information när som helst under förhandlingarna. Man kan till exempel be om följande information:

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

- 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. Ett undantag är ändå information som objektivt bedömt skulle orsaka betydande skada för företaget eller dess verksamhet.

Arbetstagarens skyldighet att hemlighålla sekretessbelagd information finns längre fram i denna handbok.

Vem förhandlar?

Förhandlingsföreträdarna kan variera beroende på hur omfattande det ärende som ska behandlas är. (Se även Samarbetslagen 18 §.)

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).

Arbetsgivaren ansvarar för att dess representant har tillräckliga fullmakter att förhandla.

Arbetstagarnas företrädare vid förhandlingarna bestäms enligt följande:

- Om ärendet gäller fler än en arbetstagare representeras 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 hens 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.

- 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 samarbetsskyldigheten genom att ta alla sina arbetstagare till en gemensam förhandling.

Befrielse från arbetet

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

Handlingsplan och handlingsprinciper

Efter att ha lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker och av ekonomiska orsaker, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds lämna ett förslag till en handlingsplan (Samarbetslagen 21§) för systematiskt genomförande av förhandlingarna samt för att lindra följderna av eventuella uppsägningar. Handlingsplanen ska behandlas som en del av omställningsförhandlingarna.

Av handlingsplanen, som vid behov kompletteras under förhandlingarna, ska framgå

1) den planerade tidtabellen för förhandlingarna,

2) förfarandet vid förhandlingarna,

3) de planerade principer i enlighet med vilka användningen av offentlig arbetskraftsservice samt jobbsökning och utbildning främjas under och efter uppsägningstiden.

Vid beredningen av handlingsplanen ska arbetsgivaren i ett så tidigt skede som möjligt tillsammans med arbets- och näringsmyndigheten utreda den i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012) avsedda offentliga arbetskraftsservice med hjälp av vilken uppsagda arbetstagares sysselsättning stöds.

Om arbetsgivaren överväger att säga upp färre än tio arbetstagare, ska arbetsgivaren när omställningsförhandlingarna inleds föreslå handlingsprinciper för hur arbetstagarna under uppsägningstiden stöds i att på eget initiativ söka sig till annat arbete eller utbildning och för deltagandet i sysselsättningsfrämjande service enligt lagen om arbetskrafts- och företagsservice.

Vad lönar det sig att avtala om då förhandlingarna inleds?

Överenskommelse om förhandlingstider och kommunikation

Vid det första mötet är det skäl att komma överens om tidtabellen för förhandlingen. Det lönar sig att slå fast tillräckligt många förhandlingstillfällen på förhand. På detta sätt finns det tid för dialog, för att ställa tilläggsfrågor 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 gäller följande:

• 3 veckor från det att förhandlingarna inletts, ifall förhandlingarna gäller

- uppsägning
- eller permitteringar som varar över 90 dagar.
- ombildning av arbetet till deltidsanställning
- ensidig ändring av väsentligt anställningsvillkor

för minst 10 personer

• 7 dagar, från det att förhandlingarna inletts
- ifall ovan nämnda åtgärder gäller högst 9 arbetstagare eller
- förhandlingarna gäller permitteringar som varar i högst 90 dagar eller
- om antalet anställda som jobbar för arbetsgivaren regelbundet är 20–49.
- om arbetsgivarföretaget genomgår företagssanering

Redan i början av förhandlingarna är det skäl att komma överens om hur man ska sköta kommunikationen 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 omställningsförhandling.

Medan förhandlingarna pågår har alla de personer som berörs av respektive ärende som behandlas under omställningsförhandlingarna 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.

Vilka uppgifter är sekretessbelagda?

Sekretessbelagda uppgifter är (se även samarbetslagen 40§):

- 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 samarbetsförfarandet 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?

Sekretessbelagd information får behandlas tillsammans med de arbetstagare som berörs av saken. Personalens företrädare bör ändå alltid meddela berörda parter att informationen är sekretessbelagd. Informationen kan avslöjas i den utsträckning det är nödvändigt för att man under samarbetsförfarandets gång ska kunna föra diskussioner med vederbörande, överväga alternativ, etc.

Arbetsgivaren måste meddela när det rör sig om sekretessbelagd affärs- eller yrkeshemlighet eller dylikt. 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.

I enlighet inte bara med samarbetslagen utan även med arbetsavtalslagen har parterna en skyldighet att bevara arbetsgivarens yrkes- och affärshemligheter, och de får inte yppas till utomstående. Gränsen dras bland annat så att dessa uppgifter kan behandlas till exempel 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 till exempel bestämma att de anställdas 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!

Det är bra om förtroendepersonen har tät kontakt med de medlemmar hen representerar, antingen per e-post eller genom att anordna medlemsmöten och snabbmöten för att ge information alltid då det finns något att berätta.

Förhandlingsanteckningar

Arbetsgivaren ska på begäran se till att det upprättas protokoll över de ärenden som behandlats under omställningsförhandlingarna. Av protokollet ska åtminstone framgå:

• Tidpunkten för förhandlingarna

• Vilka personer som deltagit i dem

• resultaten av förhandlingarna samt eventuella avvikande meningar. (Se även samarbetslagen 24§)

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 omställningsförhandlingarna bestämmer något annat om justeringen och styrkandet av protokollet.

Det lönar sig också att göra egna anteckningar under förhandlingarna.

Förhandlingarna inleds – vad måste man känna till?

Minimikrav som gäller innehållet

Vid omställningsförhandlingar ska åtminstone grunderna för, verkningarna av och alternativen för de åtgärder som berör personalen behandlas (Samarbetslagen 20§)

Om förhandlingarna gäller avsedd uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för en eller flera arbetstagare, ska vid förhandlingarna dessutom behandlas

1) alternativ för att begränsa den krets av personer som berörs av åtgärden och för att lindra de negativa följderna av åtgärden för arbetstagarna,

2) i 22 § avsedda förslag och alternativa lösningar som lagts fram av en företrädare för personalen eller en arbetstagare.

Omställningsförhandlingar ska föras i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. Parterna ska agera konstruktivt samt sträva efter att bidra till att förhandlingarna framskrider.

Förslag och alternativa lösningar

En företrädare för personalen eller en arbetstagare som deltar i förhandlingarna har rätt att skriftligt framföra förslag och alternativa lösningar för behandling under omställningsförhandlingarna (Samarbetslagen 22§). Förslagen eller de alternativa lösningarna ska läggas fram i god tid före det möte där man önskar att saken ska behandlas.

Om arbetsgivaren anser att förslagen eller de alternativa lösningarna inte är ändamålsenliga eller möjliga att genomföra, ska arbetsgivaren under förhandlingarna i behövlig omfattning skriftligt redogöra för de orsaker som ligger bakom denna inställning.

Rätt att anlita sakkunniga

Företrädarna för personalen har rätt att höra och få uppgifter av sakkunniga (Samarbetslagen 36§) vid verksamhetsenheten i fråga och i möjligaste mån av andra sakkunniga i företaget när företrädarna förbereder sig för dialog om utveckling av företagets verksamhet och arbetsgemenskapen eller för omställningsförhandlingar samt under själva förhandlingarna, när det behövs med tanke på det ärende som behandlas.

Det kan vara nödvändigt att höra sakkunniga till exempel för att förstå ekonomiska siffror.

I mån av möjlighet kan man be om en sakkunnig också från en annan avdelning än den som bereder ärendet. Utomstående sakkunniga kan också användas, om man kommer 14 överens om det. Det kan vara nödvändigt att använda utomstående sakkunniga om det i den enhet som förbereder frågan från arbetsgivarens sida inte finns motsvarande expertis.

Ekonomiska och produktionsmässiga uppsägningsgrunder

I arbetsavtalslagen fastställs uppsägningsgrunder som bör uppfyllas för att uppsägningen ska vara laglig (Arbetsavtalslagen 7 kap. 1§ och 3§).

Arbetsgivaren får 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 företagar frilans 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 realiseras är i sig ett tecken på ett verkligt sparkrav.

Om olönsamheten beror på investeringar, vinstutdelning, 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 anställda vars arbete väsentligt och permanent har minskat. 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 journalister placeras på nyhetschefernas plats.

Sakliga och vägande skäl förutsätter även att arbetsgivaren inte heller får välja vem som sägs upp till exempel 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. Hur turordningen vid uppsägning följts kan granskas först efter att man konstaterat att det finns en grund för uppsägning.

I Journalistförbundets 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 eller dylikt.

Att någon innehar denna särskilda yrkeskunskap måste kunna bevisas objektivt (till exempel 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 kan 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, till exempel 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 omställningsförhandlingar 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 eller från övriga lönekrav.

Ett så kallat avskedspaket kan påverka den anställdas rätt till arbetslöshetsförmåner. Ett avskedspaket kan orsaka 45 dagars 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 genomgås noggrant och dess verkningar vid oklarheter alltid kontrolleras med arbetslöshetskassan.

Vad ska man göra om paket erbjuds?

1. Avskedspaket utanför omställningsförhandlingar

Om inga omställningsförhandlingar 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 (till exempel tillgång till den så kallade 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 omställningsförhandlingar 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 omställningsförhandlingar. Dessa paket ska erbjudas allmänt och förtroendepersoner ska informeras om dem. Paketerbjudanden som riktas till enskilda arbetstagare och all slags påtryckning ska avvärjas. 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 omställningsförhandlingarna

I det skede då omställningsförhandlingarna 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 sägas upp. Arbetsgivarens avsikt kan då vara dels att stödja 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 avskedspaketen erbjuds ska arbetstagarna alltid ges tid för att överväga erbjudandet och ta reda på vilka följder paketet har för bland annat 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.

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.

Ändring av väsentliga anställningsvillkor

Ändring av väsentliga villkor i ett arbetsavtal ett läge om arbetsgivaren ensidigt - alltså genom sitt beslut - vill ändra saker man kommit överens om i arbetsavtalet eller som blivit en praxis under en längre tid.

Villkoret kan gälla lön, arbetsförmåner, huvudsaklig arbetsbild, arbetstid eller plats där arbetstagaren utför arbetet eller någon annan sak som kan jämföras med det tidigare nämnda.

Att ensidigt ändra ett väsentligt villkor i ett arbetsavtal förutsätter att detta beslut först föregås av omställningsförhandlingar i de fall då arbetsgivaren omfattas av förhandlingsplikten, se sidan 3.

Att ensidigt ändra väsentliga villkor är endast tillåtet med uppsägningsgrunder. Det innebär att arbetsgivaren uppfyller grunderna för att säga upp arbetstagaren och att ändringen av väsentliga villkor är ett alternativ till uppsägning. När uppsägningsgrund föreligger bör man följa uppsägningstiden innan man förverkligar ändringen av väsentliga villkor i arbetsavtalet. I praktiken ska förändringen ske så att arbetsavtalet sägs upp samtidigt som arbetsgivaren (efter uppsägningstiden) erbjuder ett nytt arbetsavtal med ändrade villkor.

Arbetstagaren kan acceptera den ändring av villkor som arbetsgivaren presenterat genom att meddela sitt godkännande till förändringen. Godkännandet behöver inte vara uttryckligt utan det kan ta sig uttryck exempelvis så att arbetstagaren börjar jobba enligt de ändrade villkoren. Om arbetstagaren vägrar gå med på ändring av villkoret säger arbetsgivaren upp anställningsförhållandet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Efter detta upphör arbetsförhållandet efter uppsägningstiden.

Ifall arbetstagaren upplever att ändringen av villkoren inte är motiverad lönar det sig att meddela arbetsgivaren att man anser att ändringen saknar grund och kräva att arbetsgivaren låter bli att ändra villkoren.

Ifall arbetsgivaren trots det förverkligar ändringen av villkoren kan arbetstagaren meddela arbetsgivaren att hen är av olika åsikt men anpassa sig till förändringen samtidigt som hen låter Journalistförbundet, och i slutändan domstolen, granska lagligheten i ändringen.

Baserat på rätten till tolkningsföreträde har ändå arbetsgivaren, trots meningsskiljaktigheten, rätt att förverkliga ändringen av villkoren och följa dem tills tvisten är avgjord.

Exempel på väsentlig ändring av villkor:

Orten för arbetet är Uleåborg enligt arbetstagare A:s arbetsavtal. Av skäl som är kopplade till ledandet av företaget överväger A:s arbetsgivare att flytta verksamheten från Uleåborg till Helsingfors vilket även skulle flytta det arbete som A utför till Helsingfors. Innan arbetsgivaren kan ta beslutet måste denne föra omställningsförhandlingar med A eftersom en flytt till annan ort skulle innebära en väsentlig ändring av arbetsförhållandets villkor för A:s del.
Efter att omställningsförhandlingarna genomförts fattar arbetsgivaren beslut om att flytta sin verksamhet till Helsingfors.

Arbetsgivaren har efter detta en på ekonomiska och produktionsorsaker baserad uppsägningsgrund eftersom A:s arbete inte längre kan utföras i Uleåborg. Arbetsgivaren säger upp

A:s arbetsavtal och erbjuder A en möjlighet att efter uppsägningstiden fortsätta sitt arbete i Helsingfors - villkoren för anställningsförhållandet bibehålls i övrigt som förr. Om A inte efter uppsägningstiden vill flytta till Helsingfors upphör A:s anställningsförhållande.

Ifall det inte handlar väsentliga villkor i arbetsavtalet, omfattas ensidiga förändringar kopplade till dem vanligen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Det kan till exempel vara tillåtet för arbetsgivaren, med stöd av arbetsledningsrätten, att ändra en icke-väsentlig del av arbetet.

Ibland är det en tolkningsfråga vad som är väsentliga ändringar av villkor och vad som inte är det. Baserat på rätten till tolkningsföreträde kan arbetsgivaren driva igenom förändringen trots det tolkningsbara läget. Arbetsgivaren tar i det läget en risk då hen ensidigt ändrar ett villkor som senare visar sig vara väsentligt. Då kan arbetsgivaren bli ersättningsskyldig.

Förhandlingarna avslutas

Förhandlingarna uppfyllda

Arbetsgivaren kan avsluta omställningsförhandlingarna 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. (Lagen om samarbete 23 §)

Förhandlingarna utmynnar i avtal

Parterna kan avsluta förhandlingarna genom överenskommelse redan innan den lagstadgade förhandlingstiden har löpt ut. Detta händer närmast då man är enhälliga gällande förhandlingsresultatet. Ofta gör man så här ifall man konstaterar 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.

Arbetsgivarens utredning efter att förhandlingarna avslutats

Arbetsgivaren ska efter att förhandlingarna avslutats presentera en utredning för förtroendepersonerna, av vilken framgår:

1) innehållet i det beslut som arbetsgivaren överväger,

2) antalet arbetstagare som är föremål för uppsägning, permittering, överföring till anställning på deltid eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet enligt personalgrupp eller verksamhet,

3) längden på eventuella permitteringar,

4) inom vilken tid arbetsgivaren ämnar verkställa sitt beslut.

(Lagen om samarbete 25 §).

Utredningen ska presenteras inom en rimlig tid. På begäran av företrädaren för personalen ska arbetsgivaren presentera de ovan nämnda ärendena gemensamt för alla arbetstagare som berörs av dem.

Tid som ska reserveras för utredning av arbetskraftsservice innan anställningsförhållandet upphört

Jos työnantaja on antanut neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, tällaisilla perusteilla irtisanotun työntekijän työsopimus ei saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää.

Om arbetsgivaren har lämnat en förhandlingsframställning om sin plan att säga upp minst tio arbetstagare av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker, får arbetsavtalet för en arbetstagare som sagts upp av sådana orsaker inte upphöra innan 30 dagar har gått från det att förhandlingsframställningen lämnades till arbetskraftsmyndigheten. (Lagen om samarbete 25 a §)

Att bli uppsagd

Vid produktionsmässiga och ekonomiska orsaker för uppsägning: 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.

Arbetsgivaren kan befria en arbetstagare från dennes arbetsplikt under hela eller en del av uppsägningstiden. Den som befriats från sin arbetsplikt kan söka annat jobb och börja jobba på en ny arbetsplats innan uppsägningstiden tagit slut. Ett nytt jobb innebär ändå inte att (det tidigare) arbetsförhållandet upphört. Trots att arbetsplikten inte gäller är de övriga förpliktelserna (i det tidigare) arbetsförhållandet i kraft. Även om man under uppsägningstiden har arbetsskyldighet har den uppsagda anställda rätt till sysselsättningsledighet under uppsägningstiden. Ledighetens längd

på 5, 10 eller 20 arbetsdagar bestäms av hur länge anställningsförhållandet har varat och hur lång uppsägningstiden är. För personer som fyllt 55 är antalet dagar 5, 15 eller 25.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om årssemester under uppsägningstiden. Arbetsgivaren kan beodra den anställda att hålla sin semester under uppsägningstiden endast om uppsägningstiden infaller under semesterperioden 1 maj till 30 september och då det handlar om semester som tjänats in fram till 31 mars. Semester som inte hålls betalas som semesterersättning då arbetsförhållandet tar slut.

Uppsägningarnas laglighet kan 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 men 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 lagen om samarbete samt gottgörelse till arbetstagare

En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid eller ensidigt ändrar ett väsentligt villkor i en arbetstagares arbetsavtal och därvid uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta 17–23 §, ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats, överförts till anställning på deltid eller varit föremål för en ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet betala en gottgörelse på högst 40 160 euro. (Samarbetslagen 44 §)

För att dömas till gottgörelse räcker att arbetsgivaren med avsikt eller på grund av slarv brutit mot lagens bestämmelser om förfarande även om själva uppsägningen skulle vara laglig. Storleken på gottgörelsen påverkas bland annat av hur omfattande och på vilket sätt arbetsgivaren brutit mot bestämmelserna. Gottgörelsen är skattefri.

Talan bör väckas inom två år från att arbetsförhållandet tagit slut.

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. Gottgörelsen är skattefri. 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 kommunens sysselsättningstjänster, 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 kommunens sysselsättningstjänster om uppsagda arbetstagare fortsättningsvis är arbetssökande. Det är möjligt för att vara arbetssökande hos sysselsättningstjänsterna även om du redan skulle ha sysselsatt sig på annat håll.

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 arbetsskyldigheten/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 vid omställningsförhandlingar

Journalistförbundet ger allmän information samt information via följande kanaler:

- dessa anvisningar
- förbundets webbplats, www.journalistiliitto.fi
- Juristjouren vardagar kl. 13–16 på numret 044 7555 000 samt lakineuvonta@journalistiliitto.fi
- Arbetslöshetskassan A-kassan: www.a-kassa.fi.
-

Förbundet hjälper förtroendepersoner vid omställningsförhandlingar

• efter att informationen om omställningsförhandlingarna nått förbundet utser man på Journalistförbundets kansli en ansvarig kontaktperson,

• kontinuerlig kontakt • 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 omställningsförhandlingar som utmynnar i meningsskiljaktighet

• I det fall förhandlingarna utmynnar i meningsskiljaktighet och arbetsgivaren till exempel säger upp Journalistförbundets 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.

Vid behov kan man ordna informationstillfällen där vi behandlar rättsliga frågor, till exempel vad arbetstagare ska komma ihåg vid uppsägningar, grunder för uppsägning, återanställningsskyldighet samt eventuella fortsatta åtgärder.

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 bland annat 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 så kallade arbetslöshetspensionsslussen

Ta hand om varandra!

Efter omställningsförhandlingarna lönar det sig för den förtroendevalda och för den arbetarskyddsfullmäktige 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 jobbet kan ha fullt upp med den egna orken.

Efter uppsägningar är arbetsgemenskapen ofta chockad och förvirrad. Vanliga känslor är glädje för att ha fått behålla 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 chef 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.

Omställningsförhandlingar 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 arbetarskyddsfullmäktige 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. Även diskussionen med Journalistförbundets kontaktperson är konfidentiell och kan underlätta hur du mår.

Det lönar sig också att utnyttja arbetshälsovårdens tjänster, vanligen erbjuder arbetshälsovården även en arbetspsykologs tjänster och arbetshandledning. Det är också möjligt att komma överens med arbetshälsovården om ett genomgångsmöte där alla arbetstagare som vill kan diskutera situationen efter omställningsförhandlingarna. Det är möjligt att exempelvis be den ansvariga arbetsplatshälsovårdaren och arbetspsykologen att vara med på mötet.