

Anvisningar om företrädare för personalen

Samarbetslagen (1333/2021) utgår från representativitet och en del av bestämmelserna blir tillämpliga endast om arbetstagarna har valt en företrädare för personalen bland sig. Utgångspunkten är att både dialog och omställningsförhandlingar förs mellan arbetsgivaren och företrädare för arbetstagarna. Den samarbetslag som trädde i kraft den 1 januari 2022 motsvarar i stor utsträckning den tidigare samarbetslagen (335/2007) när det gäller företrädare för personalen och till denna del är de tidigare synpunkterna fortfarande aktuella.

I 5 § i samarbetslagen föreskrivs det om företrädare för personalen. Personalens företrädare enligt samarbetslagen är förtroendeman, förtroendeombud samt samarbetsombud. Med personalens företrädare enligt samarbetslagen kan dessutom avses arbetarskyddsfullmäktigen, om ärendet gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Den företrädare som kommer i första hand är ändå förtroendemannen, om en sådan har valts. Om en personalgrupp inte har valt någon företrädare, och inte heller har valt någon företrädare för en viss förhandling, ska förfarandena enligt samarbetslagen genomföras tillsammans med alla arbetstagare som hör till denna personalgrupp.

Företrädare för personalen enligt personalgrupp

Företrädare för personalen väljs enligt personalgrupp. Det etablerade synsättet har varit att arbetstagare, tjänstemän och högre tjänstemän samt ledningen bildar egna personalgrupper. Indelningen i olika personalgrupper baserar sig i princip på hur arbetsuppgifterna är placerade inom företagets organisation. På de olika personalgrupperna tillämpas i allmänhet olika kollektivavtal. Emellertid kan också flera kollektivavtal är ett bli tillämpliga inom samma personalgrupp. Förutom att det inom en personalgrupp kan finnas flera tillämpliga kollektivavtal och arbetstagare som hör till olika fackförbund, kan även icke-organiserade arbetstagare höra till personalgruppen. Huruvida arbetstagarna är organiserade eller inte påverkar inte indelningen i personalgrupper. I sådana företag där inget kollektivavtal blir tillämpligt är begreppet personalgrupp tämligen flexibelt. Där kan uppmärksamhet fästas vid personalens struktur. Avsikten är att en personalgrupp i fråga om sin storlek och sin ställning ska bilda ett sådant personalblock att den är av betydelse för samarbetat (RP 39/1978, s. 7-8).

Om flera kollektivavtal blir tillämpliga inom en personalgrupp, kan det inom samma personalgrupp finnas flera förtroendemän som valts med stöd av olika kollektivavtal. En personalgrupp kan också ha flera företrädare, om majoriteten av personalgruppen inte har haft rätt att delta i valet av förtroendeman och de har utnyttjat sin rätt enligt 5 § 2 mom. i samarbetslagen att bland sig välja ett samarbetsombud.

Valet av företrädare för personalen tillkommer personalen. Arbetsgivaren får inte ingripa i valförfarandet eller försöka påverka slutresultatet. Arbetsgivaren får bara tillhandahålla ramar till exempel i form av lokaler för valet eller uppmana arbetstagarna att utnyttja sin rätt att välja en egen/egna företrädare.

Val av förtroendeman, godkännande och företrädandets omfattning

I valet av förtroendeman får i princip delta de arbetstagare som hör till ett förbund som ingått ett kollektivavtal. Valet är varje fackförnings interna ärende och det baserar sig på kollektivavtalets bestämmelser. Det viktigaste är att se till att alla organiserade arbetstagare har kunnat delta i valet. Ställningen som förtroendeman kan anses uppstå från och med den tidpunkt då arbetsgivaren har underrättats skriftligt om valet. Arbetsgivaren kan i princip lita på den underrättelse som tillställts denne, och arbetsgivaren har åtminstone inte i situationer där valet baserar sig på ett för arbetsgivaren bindande kollektivavtal rätt att vägra godkänna en vald förtroendeman.

Situationen blir något mera problematisk om arbetsgivaren inte är organiserad och iakttar ett kollektivavtal på grund av att det är allmänt bindande. I samarbetslagen används termen förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal. I lagen preciseras det således inte huruvida med kollektivavtal avses endast kollektivavtal som är bindande med stöd av lagen om kollektivavtal eller kan ställningen som förtroendeman även uppstå på grund av ett sådant kollektivavtal som iakttas för att det är allmänt bindande. Utifrån de förarbeten som gäller arbetsavtalslagen (RP 157/2000, s. 130-131) och högsta domstolens avgöranden (HD 1991:174, HD 2001:119) är det möjligt att välja en förtroendeman även på en arbetsplats där arbetsgivaren inte är organiserad med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal, om det allmänt bindande kollektivavtal innehåller bestämmelser om val av förtroendeman. I den juridiska litteraturen (Paanetoja–Salminen, Uudistunut yhteistoimintalaki s. 51-52; Paanetoja, Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla, s. 33-35 och Hietala–Kaivanto, Uusi yhteistoimintalaki käytännössä, s.72-73) har man också dryftat huruvida en icke organiserad arbetsgivare ska godkänna en förtroendeman som valts med stöd av ett allmänt bindande kollektivavtal och att denne företräder personalen. I och med högsta domstolens senaste avgörande (HD 2022:35) står det klart att åtminstone i situationer där arbetsgivaren en gång har godkänt förtroendemannen, kan godkännandet inte återtas i efterhand.

Av regeringens proposition som gäller samarbetslagen (RP 159/2021, s. 67–68) framgår att företrädesrätten för den förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal omfattar i princip de arbetstagare som hör till kollektivavtalets tillämpningsområde oberoende av om de är medlemmar i den arbetstagarförening som ingått kollektivavtalet eller inte. Den valda förtroendemannen företräder således alla arbetstagare som hör till kollektivavtalets tillämpningsområde i ärenden enligt samarbetslagen, dvs. också de som inte är medlemmar i det arbetstagarförbundet som ingått kollektivavtalet, men som hör till kollektivavtalets tillämpningsområde. I situationer där en del av arbetstagarna i personalgruppen har valt ett samarbetsombud företräder förtroendemannen däremot endast de arbetstagare som hör till den arbetstagarförening med stöd av vilken förtroendemannen har valts. Övriga arbetstagare i personalgruppen företräds av samarbetsombudet. Om det finns flera tillämpliga kollektivavtal inom en personalgrupp, företräder varje förtroendeman den del av personalen på vilken respektive kollektivavtal tillämpas.

Andra företrädare för personalen enligt samarbetslagen

Ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § 1 mom. i arbetsavtalslagen kan väljas bland arbetstagarna, om någon personalgrupp inte har en förtroendeman som avses i ett kollektivavtal. Bakgrunden kan vara bland annat att inget kollektivavtal tillämpas på personalgruppen i fråga eller att det kollektivavtal som tillämpas saknar bestämmelser om förtroendeman. Förtroendeombud kan väljas enligt personalgrupp, men det är också möjligt att komma överens om att förtroendeombudet företräder hela personalen. Det väsentliga är att alla de arbetstagare som avsikten är att förtroendeombudet ska företräda har möjlighet att delta i valet. Det är skäl att underrätta arbetsgivaren om valet.

Förtroendeombud kan jämföras med förtroendeman när det gäller uppgifterna som företrädare för arbetstagarna. Att förtroendeombudet är sekundärt i förhållande till förtroendemannen innebär dock att om arbetstagarna senare väljer en förtroendeman, åsidosätter den valda förtroendemannen det tidigare valda förtroendeombudet. Då kan det uppstå situationer där en förtroendeman som valts av en minoritet åsidosätter ett förtroendeombud som valts av majoriteten. Det går inte heller att välja ett förtroendeombud om en förtroendeman redan har valts. (Äimälä–Kärkkäinen, Työsopimuslaki 2017, s. 680-683)

Utöver vad som ovan konstaterats om rätt för majoriteten av en personalgrupp att bland sig välja ett särskilt samarbetsombud, kan ett samarbetsombud också väljas i situationer där en förtroendeman eller ett förtroendeombud inte har valts fastän det skulle ha funnits rätt till det (5 § 3 mom. i samarbetslagen). Orsakerna till att någon förtroendeman eller något förtroendeombud inte har valts saknar betydelse. Valet ska ordnas inom personalgruppen så att alla som hör till gruppen har möjlighet att delta i valet. Själva valförloppet regleras inte desto noggrannare. För valet av ett samarbetsombud som väljs av majoriteten av en

personalgrupp (5 § 2 mom. i samarbetslagen) svarar åter endast den del av personalgruppen som bildar denna majoritet. Alla som hör till majoriteten ska ha rätt att påverka valet. Samarbetsombudsmannen har meddelat en [separat anvisning](#) för beräkning av majoriteten.

I samarbetsombudsmannens praxis förkommer det ibland situationer där samarbetsombudet som enda företrädare för personalen har deltagit i omställningsförhandlingar. Trots att med företrädare för personalen avses i ärenden som gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa även arbetarskyddsfullmäktigen, och de ärenden som behandlas vid omställningsförhandlingar kan påverka dessa ärenden, har arbetarskyddsfullmäktigen inte en sådan ställning att han eller hon ensam skulle kunna företräda personalen i andra ärenden än arbetarskyddsärenden. Arbetarskyddsfullmäktigen kan delta i förhandlingarna vid sidan av någon annan företrädare för personalen eller företräda personalen med stöd av ett särskilt bemyndigande för uppdraget. Då bestämmer gränserna för bemyndigandet företrädesrättens omfattning.

När ordinarie företrädare för personalen saknas

Om ingen ordinarie företrädare för personalen har valts inom antingen en enskild personalgrupp eller hela personalen, kan företrädare också väljas i enskilda fall för omställningsförhandlingar eller dialog. Denna företrädare är ändå inte ett sådant samarbetsombud som avses i samarbetslagen. En så kallad situationsspecifik företrädares eller ad hoc-företrädares befogenheter är begränsade till att företräda personalen i det förfarande för vilket han eller hon har valts. Om man vill ha en mer permanent lösning, ska arbetstagarna bland sig välja ett ordinarie samarbetsombud. En situationsspecifik företrädare företräder endast de arbetstagare som valt honom eller henne. Om inte heller någon situationsspecifik företrädare har valts, ska dialog föras tillsammans med hela personalen och omställningsförhandlingar tillsammans med alla arbetstagare som berörs av de åtgärder som arbetsgivaren överväger.

Representativitet som utgångspunkt

När man funderar på förhandlingsparter är det bra att komma ihåg att om arbetstagarna bland sig har valt en/ flera företrädare för personalen, har arbetsgivaren inte möjlighet att föra omställningsförhandlingar/dialog direkt med arbetstagarna, utan förhandlingarna ska föras representativt med företrädaren för respektive personalgrupp. Endast när de åtgärder som arbetsgivaren övervägt och som behandlas vid omställningsförhandlingar berör en enskild eller enskilda arbetstagare kan förhandlingarna undantagsvis föras direkt mellan arbetsgivaren och de berörda arbetstagarna (18 § 2 mom. i samarbetslagen). Även då kan en företrädare för personalen vara på plats under förhandlingarna eller så kan förhandlingarna föras med företrädaren för personalen. I samarbetsombudsmannens praxis har enskilda arbetstagare ansetts vara mellan två och fem arbetstagare. Om förhandlingsförfarande har genomförts med valda företrädare för personalen, behöver man inte senare förhandla om samma ärende med enskilda arbetstagare. Förhandlingar på olika nivåer utesluter varandra.