

Fullgörande av förhandlingsskyldigheten

Samarbetsombudsmannen har i flera sammanhang tillfrågats hur ett tidsmässigt genomförande av omställningsförhandlingarna bedöms i en situation där de åtgärder som arbetsgivaren överväger kan leda till både permitteringar som varar högst 90 dagar och uppsägningar, permitteringar, överföringar till anställning på deltid av färre än tio arbetstagare eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet.

Tillämpliga rättsnormer och ställningstaganden i rättslitteraturen

Enligt 23 § 2 mom. i samarbetslagen (1333/2021) kan, om inte något annat avtalas vid omställningsförhandlingarna, förhandlingsskyldigheten vid förhandlingar om ärenden som anges i 16 § 1 mom. dock inte anses ha fullgjorts innan sex veckor har gått från det att förhandlingarna inleddes. Om inte något annat avtalas vid förhandlingarna är denna förhandlingstid dock 14 dagar om

- 1) förhandlingarna gäller uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,
- 2) förhandlingarna gäller permitteringar som varar högst 90 dagar,
- 3) antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 30,
- 4) arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering (47/1993).

Enligt ordalydelsen i bestämmelsen är det klart att om personalminskningen, oberoende av åtgärdernas art, berör sammanlagt färre än tio arbetstagare är förhandlingstiden 14 dagar. Samma förhandlingstid gäller situationer där man enbart förhandlar om permitteringar på högst 90 dagar. Situationen blir oklarare när man vid samma förhandlingar till exempel överväger att säga upp färre än tio arbetstagare och permittera över tio arbetstagare i högst 90 dagar.

I förarbetena till lagen (RP 159/2021) har frågan inte förklarats mer. Av förarbetena framgår dock att de föreskrivna minimiförhandlingstiderna motsvarar bestämmelserna i den föregående samarbetslagen.

I 51 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) som föregick samarbetslagen fastställdes att om de uppsägningar, permitteringar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller om permitteringar som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts på det sätt som avses i detta kapitel under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna. Å andra sidan om de uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar eller överföringar till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt detta kapitel när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Inte heller i regeringens proposition med förslag till lag om samarbete inom företag (RP 254/2006, s. 61–63) har den tidsmässiga förhandlingsskyldigheten inte definierats mer än ordalydelsen i bestämmelsen. I förarbetena framgår dock av detaljmotiveringen till 47 § att man i bestämmelsen om de uppgifter som arbetsgivaren skall lämna har velat göra en uttrycklig skillnad mellan om permitteringen varar längre eller kortare tid än 90 dagar.

I rättslitteraturen har förhandlingstidens längd inte övervägts närmare i fråga om flera samtidiga åtgärder. Hietala och Kaivanto har dock i sina verk (Yhteistoimintalaki käytännössä 2018, s. 149, 165 och Uusi yhteistoimintalaki käytännössä 2022, s. 168) framfört uppfattningen att en förhandlingstid på sex veckor där antalet permitteringar som varar högst 90 dagar inte har någon betydelse vid beräkningen, eftersom endast uppsägningar, permitteringar på över 90 dagar och överföringar till anställning på deltid räknas med i personantalet.

Samarbetsombudsmannens uppfattning

Det finns inget direkt svar i 23 § i samarbetslagen på den fråga som anvisningen gäller, och frågan har inte uttryckligen förtydligats i förarbetena till lagen. Av ordalydelsen i den nuvarande samarbetslagen och i den samarbetslag som föregick den nuvarande lagen framgår dock att det har betydelse om permitteringarna bedöms vara högst 90 dagar eller längre när bedömningen görs. I allmänhet kan permitteringar anses vara en lindrigare påföljd än mer permanenta nedskärningsåtgärder. Ännu lindrigare är kortvariga permitteringar för viss tid, till vilka permitteringar på högst 90 dagar kan anses höra. I lindrigare situationer kan också en kortare förhandlingstid vara motiverad. Enligt samarbetsombudsmannens uppfattning har det faktum att förhandlingstiden på sex veckor enligt ordalydelsen i 51 § i lagen om samarbete inom företag endast gällt permitteringar som är längre än 90 dagar, ansetts innebära att de permitteringar som understiger förhandlingstiden inte kan omfattas av en längre förhandlingstid.

Syftet med den samarbetslag som trädde i kraft den 1 januari 2022 har inte varit att ändra rättsläget. Även om utgångspunkten enligt 23 § för närvarande är en förhandlingstid på sex veckor, hindrar ordalydelsen i den gällande lagen inte den tidigare tolkningen. I bestämmelsen i fråga anges uttryckligen de situationer där en kortare förhandlingstid ska tillämpas. Enligt ordalydelsen i bestämmelsen bedöms det separat för varje punkt om de uppräknade omständigheterna uppfylls. Punkterna har inte skiljts åt som alternativ, utan flera punkter kan komma att tillämpas samtidigt. Enligt samarbetsombudsmannens tolkning har det hur många arbetstagare som bedöms kunna bli föremål för permittering för högst 90 dagar inte någon betydelse vid bedömningen av om första punkten uppfylls. Med permitteringar som ingår i den första punkten kan avses endast permitteringar som varar en längre tid än 90 dagar.

Frågan kan också övervägas med tanke på att om det ordnas två olika förhandlingar om den åtgärd som övervägs, där den ena behandlar eventuella uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller permitteringar av färre än tio arbetstagare och den andra permitteringar som gäller högst 90 dagar, är förhandlingstiden 14 dagar för båda förhandlingarna. Det att förhandlingar förs separat tjänar inte syftet med samarbetslagen och är inte heller ekonomiskt ur affärsmässig synvinkel. När det gäller separata förhandlingar kan ett problem bli bland annat vilka arbetstagare som ska kallas till vilka förhandlingar utan att fördelningen ger upphov till misstankar om att åtgärderna redan på förhand riktar sig till vissa arbetstagare. Lagstiftarens avsikt torde inte ha varit att behandlingen av olika åtgärder för att minska personalen på ett mer ändamålsenligt sätt vid samma förhandlingar skulle leda till en situation där förhandlingstiden förlängs från 14 dagar till sex veckor.

Samarbetsombudsmannen anser att förhandlingstiden i den exempelsituation som anvisningen gäller är 14 dagar, då man vid samma förhandlingar överväger både uppsägning av färre än tio arbetstagare och permittering av fler än tio arbetstagare för högst 90 dagar.