

## **SAMARBETSOMBUDSMANNENS ANVISNING OM RÄTTEN FÖR EN ARBETSTAGARE SOM ÖVERFÖRTS TILL ANSTÄLLNING PÅ DELTID TILL GOTTGÖRELSE ENLIGT SAMARBETSLAGEN NÄR FÖRHANDLINGSFÖRFARANDET FÖRSUMMAS**

XXXXXX har 6.6.2011 bett samarbetsombudsmannen om en anvisning om tillämpningen av 62 § om gottgörelse i lagen om samarbete inom företag (334/2007, nedan samarbetslagen) när arbetsgivaren genom ett ensidigt beslut har ändrat villkoren i en arbetstagares anställningsförhållande väsentligt och bestående och genomfört ändringen utan att iaktta bestämmelserna i samarbetslagens 8 kap. om förhandlingar när användningen av arbetskraft minskar.

### **Samarbetsombudsmannens behörighet och uppgifter**

Samarbetsombudsmannen utövar tillsyn över bl.a. att samarbetslagen iakttas samt ger anvisningar och råd om tillämpningen av den (1 §, 2 § 1, 2 och 4 punkten i lagen om samarbetsombudsmannen 216/2010).

Samarbetsombudsmannen är en förvaltningsmyndighet som ger sakkunnigyttranden om den lagstiftning som omfattas av tillsynen. Samarbetsombudsmannen har inte behörighet att ge tolkningar av den lagstiftning som omfattas av tillsynen eller att utfärda bindande beslut som hör till en domstols behörighet.

### **SAMARBETSOMBUDSMANNENS ANVISNING**

Samarbetslagen tillämpas med vissa undantag som anges i lagen i företag som regelbundet har minst 20 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande (2 § 1 mom., 3 § i samarbetslagen).

Den här anvisningen tar inte upp förhandlingsförfarandet enligt samarbetslagens 6 kap. om personalkonsekvenser och arbetsarrangemang när företagsverksamheten förändras och inte heller försummelse av eller brott mot förhandlingsförfarandet enligt 34 § i det kapitlet eller skyldigheten att lämna information till arbetstagarna eller personalgruppernas företrädare enligt 36 § i det kapitlet. Enligt 67 § 1 mom. i samarbetslagen ska en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta eller bryter mot vad som bestäms i ovan nämnda paragrafer dömas till böter för brott mot samarbetskyldigheten.

### **Regleringen i 8 kap. i samarbetslagen och betalning av gottgörelse**

Bestämmelserna i samarbetslagens 8 kap. om samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar tillämpas enligt bestämmelsen om tillämpningsområde i 44 § 1 mom. när arbetsgivaren överväger åtgärder som kan leda till att en eller flera arbetstagare sägs upp, permitteras eller överförs till anställning på deltid av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Bestämmelserna tillämpas också om arbetsgivaren annars ämnar säga upp eller permittera en eller flera arbetstagare eller överföra arbetstagare till anställning på deltid av ovan nämnda orsaker.

Samarbetslagens 62 § gäller gottgörelse. En arbetsgivare som säger upp eller permitterar en arbetstagare eller överför en arbetstagare till anställning på deltid och uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåter att iaktta vad som bestäms i 45–51 § [i samarbetslagens 8 kap.] ska åläggas att till den arbetstagare som sagts upp, permitterats eller överförs till anställning på deltid betala en gottgörelse på högst 30 000 euro. Gottgörelsebeloppet ändrades 1.7.2010 till 31 570 euro (förordning 543/2010, 1 §).

### **Samarbetskyldigheten när villkoren i arbetsavtalet ändras**

Ändringar i villkoren i arbetsavtalet kan bl.a. grunda sig på avtal mellan parterna. Samarbetslagen innehåller inga bestämmelser om förhandlingsförfarandet i dessa situationer.

Enligt 7 kap. 11 § i arbetsavtalslagen (55/2001) får arbetsgivaren ensidigt ombilda ett anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid på en uppsägningsgrund som avses i lagens 7 kap. 3 § med iakttagande av uppsägningstiden. Ändringen är då bestående och grundar sig på en ekonomisk eller produktionsmässig uppsägningsgrund.

Enligt 44 § 1 mom. i samarbetslagen omfattas överföring till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker av förhandlingsförfarandet enligt 8 kap. i samarbetslagen. Innan ändringen genomförs ska arbetsgivaren föra förhandlingar på det sätt som föreskrivs i samarbetslagens 8 kap. om samarbetsförfarande när användningen av arbetskraft minskar.

Förfarandet enligt 8 kap. i samarbetslagen innebär sammanfattat följande: arbetsgivarens framställning om inledande av samarbetsförhandlingar (45 §), parter i samarbetsförhandlingarna (46 §), uppgifter som arbetsgivaren ska lämna (47 §), meddelande till arbets- och näringsbyrån (48 §), handlingsplan och handlingsprinciper (vid förhandlingar om uppsägning 49 §), förhandlingsskyldighetens innehåll (50 §), fullgörande av förhandlingsskyldigheten (51 §), anteckning om samarbetsförhandlingar (52 §) och arbetsgivarens utredning (53 §). Enligt 62 § i samarbetslagen ska en arbetsgivare som bl.a. överfört en arbetstagare till anställning på deltid och uppsåtligt eller av oaktsamhet underlåtit att iakttä vad som bestäms i 45–51 § i samarbetslagen åläggas att till den arbetstagare som överförts till anställning på deltid betala en gottgörelse.

Enligt regeringens proposition RP 254/2006 s. 63 om samarbetslagen ska ärenden som omfattas av förhandlingsskyldigheten enligt 8 kap. 50 § i samarbetslagen behandlas i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet. I fråga om förhandlingsskyldighetens innehåll görs ingen skillnad mellan hur många arbetstagare arbetsgivaren överväger att bl.a. överföra till anställning på deltid. Förhandlingsskyldigheten omfattar åtgärdernas grunder och konsekvenser, handlingsplanen och handlingsprinciperna enligt 49 § samt alternativen för en begränsning av den personalkrets som är föremål för arbetskraftsminskningen och för en lindring av minskningens konsekvenser för arbetstagarna. Ärenden som ska behandlas under förhandlingarna är i synnerhet utbildnings- och omplaceringsmöjligheter samt arbets- och arbetstidsarrangemang. Om man inte kan avstå från att minska användningen av arbetskraft, ska samarbetsförhandlingarna också behandla möjligheterna att minska de sociala och ekonomiska olägenheterna till följd av uppsägningarna, permitteringarna och överföringarna till anställning på deltid. Som exempel kan nämnas arbetsarrangemangen och utbildningsbehoven för dem som stannar kvar i arbetet, vilka föranleder ändringar i personalplanen och utbildningsmålen enligt 16 §.

Samarbetsombudsmannens tillsynsbehörighet omfattar inte arbetsavtalslagen eller anvisningar och råd om tillämpningen av den (1 §, 2 § 1, 2 och 4 punkten i lagen om samarbetsombudsmannen 216/2010). När förhandlingsskyldigheten uppfyllts kan arbetsgivaren besluta att ändra villkoret om arbetstid i arbetsavtalet. Förutsättningarna enligt arbetsavtalslagen ska uppfyllas och arbetsgivaren ska ha fullgjort sina andra skyldigheter enligt arbetsavtalslagen.

I rättslitteraturen har bestämmelsen i 7 kap. 11 § i arbetsavtalslagen behandlats så att arbetstagaren i princip är skyldig att fortsätta arbeta när arbetsförhållandet efter uppsägningstiden ändras till deltid. Arbetstagaren kan själv besluta om hen vill fortsätta i sitt arbete på deltid. Om arbetstagaren inte vill fortsätta i sitt arbete, ska hen själv säga upp sig (Valkonen: Työsuhteen ehtojen muuttaminen s. 532 och 534 i verket Kairinen–Koskinen–Nieminen–Ullakonoja–Valkonen: Työoikeus 2:a reviderade upplagan. WSOYpro Oikeuden perusteokset Juva 2006). Enligt rättslitteraturen är det inte fråga om att arbetsgivaren skulle säga upp arbetsavtalet i syfte att avsluta anställningen. (Kairinen: Työoikeus perusteineen s. 249. Työelämän Tietopalvelu OY 2009, Masku Raisio 2009).

På s. 249 i verket konstaterar Kairinen om bestämmelsen i 7 kap. 11 § i arbetsavtalslagen att den också kan tolkas så att den endast gäller överföring till anställning på deltid. Enligt Kairinen är det samtidigt också möjligt att tolka bestämmelsen bredare så att den anses uttrycka en mer allmän rättsnorm. Sådana ingår också i vissa branschers kollektivavtal. Överföring till anställning på deltid innebär i praktiken också att löneförmånerna minskar. Med hänvisning till etablerad rättspraxis och den princip som framgår av 7 kap 11 § i arbetsavtalslagen kan man anse att det är möjligt att ändra även andra

arbetstidsvillkor än villkoret om regelbunden arbetstid via motsvarande uppsägningskonstruktion (när arbetstiden börjar, hur vilotiden förläggs osv.). Vid ensidig överföring till anställning på deltid förutsätts förfaringsmässigt alltså endast att uppsägningstiden iakttas och, när företaget omfattas av samarbetslagen, att förfarandena enligt samarbetslagen följs. Att arbetsgivaren ensidigt överför en arbetstagare till anställning på deltid betraktas inte som egentlig uppsägning i syfte av avsluta anställningen.

### **Samarbetsombudsmannens anvisning om gottgörelse**

Enligt 62 § i samarbetslagen ska gottgörelse betalas när en arbetsgivare sagt upp eller permitterat en arbetstagare eller överfört en arbetstagare till anställning på deltid och uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iakttä vad som bestäms i 45–51 § [i 8 kap. i samarbetslagen] om förhandlingsförfarande när användningen av arbetskraft minskar.

Enligt samarbetsombudsmannen har en arbetstagare som överförs till anställning på deltid rätt till gottgörelse enligt 62 § i samarbetslagen när arbetsgivaren överfört arbetstagaren till anställning på deltid på den grund som anges i 7 kap. 11 § i arbetsavtalslagen, dvs. av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, och arbetsgivaren före beslutet fattades uppsåtligen eller av oaktsamhet underlåtit att iakttä vad som bestäms om förhandlingsförfarande i 45–51 § i samarbetslagen.

### **Anvisningens art och besvärstid**

De synpunkter som framförs i samarbetsombudsmannens anvisning är inte juridiskt bindande. Endast en domstol kan komma med ett juridiskt bindande ställningstagande. I anvisningen får ändring inte sökas genom besvär. (7 kap. 43–45 § och 48 § i förvaltningslagen 434/2003 och 2 § i lagen om samarbetsombudsmannen).