

20.1.2021

## Den rätta tiden att föra samarbetsförhandlingar – förhandlingar kan inte inledas för säkerhets skull

Enligt lagen om samarbete i kommuner ska arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande då arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av en eller flera arbetstagare av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Förhandlingarna ska inledas i så god tid som möjligt så att personalen har verkliga möjligheter att påverka slutresultatet av det ärende som behandlas. Arbetsgivaren kan ändå inte föra samarbetsförhandlingar på förhand, för säkerhets skull. Förhandlingar kan inte föras på förhand, så att man till exempel på förhand förhandlar om permitteringar för hela året på villkor att coronasituationen förvärras. Samarbetsfördraget baserar sig på att personalen får korrekt och tillräcklig information om arbetsgivarens tillstånd och planer i rätt tid.

Enligt samarbetslagen 5 § ska arbetsgivaren förhandla med personalens representanter om grunderna för, inverkningarna av och alternativ till de planerade åtgärderna. Då förhandlingarna inleds ska det alltid finnas en ekonomisk orsak eller produktionsorsak för de planerade åtgärderna. Arbetsgivaren ska ha tillräcklig information om situationen och dess inverningar på personalen, innan förhandlingarna kan inledas. Ifall förhandlingar inleds för säkerhets skull finns det ingen grund för planerade åtgärder och arbetsgivaren kan inte i tillräcklig utsträckning bedöma åtgärdernas inverkan eller alternativ till dem. Arbetsgivaren är skyldig att i samband med förhandlingarna utreda om arbetstagen rimligtvis kan placeras i andra uppgifter inom kommunen eller om det finns alternativ till att minska personalen.

Då arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering eller överföring till anställning på deltid av en eller flera arbetstagare ska arbetsgivaren senast fem dagar innan förhandlingarna inleds ge ett skriftligt förslag om tidpunkt och plats för inledning av förhandlingar samt de frågor som förhandlingarna gäller. Samarbetsförhandlingarnas huvudpunkter ska således framkomma då förhandlingarna inleds och grunderna för minskningen av arbetskraften och de planerade åtgärderna ska skrivas in i förhandlingsförslaget. När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för över 90 dagar eller överföring till anställning på deltid av minst tio arbetstagare skall arbetsgivaren skriftligen lämna företrädarna för de berörda arbetstagen de uppgifter han förfogar över om grunderna för de planerade åtgärderna, en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid, en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som blir föremål för uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid, samt en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och överföringarna till anställning på deltid verkställs.

20.1.2021

Vad ska du göra om du misstänker att arbetsgivaren har inlett samarbetsförhandlingar på förhand utan grunder som hänför sig till ekonomisk orsak eller produktionsorsak:

- Innan samarbetsförfarande inleds skall arbetsgivaren lämna personalens företrädare de uppgifter som behövs för behandling av ett ärende vid samarbetsförfarande. Bekanta dig med de ekonomiska uppgifter som arbetsgivaren delar ut. Begär tilläggsutredningar om de planerade åtgärderna och grunderna för dem av arbetsgivaren, ifall det förekommer oklarheter.
- Begär att protokoll upprättas vid förhandlingarna.
- Meddela avvikande mening i ärendet till arbetsgivaren och begär att detta antecknas till protokollet. Justera protokollet innan det godkänns.
- Vänd dig vid behov till regionkontoret om du har frågor om samarbetsförfarande och samarbetsförhandlingarna.
- Ifall arbetsgivaren ändå ämnar genomföra permitteringar eller uppsägningar utgående ifrån förtida förhandlingar ska du begära att arbetsgivaren inleder nytt samarbetsförfarande i frågan. Enligt 12 § i samarbetslagen ska arbetsgivaren inleda samarbetsförfarande i det ärende som avses i begäran, eller utan dröjsmål ge en skriftlig utredning om varför arbetsgivaren inte anser samarbetsförfarande vara behövligt.
- Om ärendet inte går att lösa lokalt, kan det bestridas. Ta kontakt med JHL:s enhet för juridiska ärenden.