

Ny samarbetslag på kommande

Den nuvarande lagen om samarbete inom företag har varit i kraft sedan år 2007. Lagen har uppfattats som svårläst och stelbent. För tillfället är en ny samarbetslag under beredning och avsikten är att den nya lagen ska träda i kraft vid årsskiftet 2021/2022, men vad innebär detta i praktiken?

Ta del av hela artikeln på följande sidor.



Heidi Furu, Partner
+358 20 527 4005
heidi.furu@dkco-law.com

Heidi Furu är partner på DKCO Advokatbyrå. Heidis specialkunskap är arbetsrätt och bolagsrätt, där hon biträder företag både i samband med stora organisationsändringar och i den dagliga verksamheten. Heidi representerar klienter vid tvister och processer samt vid förvaltningsrättsliga frågor. Heidi är även en väl anlitad och omtyckt föreläsare inom arbets- och bolagsrätt.





Vad har vi och vad får vi?

Den nuvarande lagen upplevs vara både svårtolkad och komplicerad. Man har närmast uppfattat den som en "förfarande-lag" där man fokuserar på formella regler och tidsfrister. Lagen har kritiserats för att den inte egentligen förbättrat samarbetet mellan parterna, vilket man hoppas kunna råda bot på genom den nya lagen.

Genom den nya lagen vill man skapa bättre förutsättningar för ett gott samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Personalens möjligheter till inflytande och information ska förbättras och parterna ska ges större möjligheter att själva bestämma vad som behövs och hur förhandlingarna ska göras.

Vem omfattas av den nya samarbetslagen?

Förslaget påverkar inte omfattningen av de arbetsgivare som är förhandlingsskyldiga. Utgångspunkten är fortfarande att arbetsgivare som regelbundet har minst 20 stycken anställda är skyldiga att tillämpa lagen. Lagen gäller inte bara företag utan även sammanslutningar utan egentligt vinstsyfte. Bestämmelserna i lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning överförs till ett särskilt kapitel i samarbetslagen. Reglerna om personalrepresentation gäller trots detta även i fortsättningen endast företag som har minst 150 anställda i Finland.

Vad innebär lagen?

Kortfattat kan man säga att den nya lagen innebär att vi får två huvudtyper av förhandlingar; fortlöpande dialog och omställningsförhandlingar. Utöver detta finns det fortfarande en informationsskyldighet som gäller såväl överlåtaren som förvärvaren vid överlåtelse av rörelse, fusion och delning.

Regelbunden dialog

En av de mest framträdande nyheterna i den nya lagen är att man inför något som kallas för regelbunden dialog. Regelbunden dialog ska föras minst en gång per kvartal, om man inte kommer överens om annat. Dialogen ska gälla t.ex. företagets utvecklingsutsikter, ekonomiska situation, regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen, utveckling av personalens kompetensbehov samt frågor om upprätthållande och utvecklande av arbetshälsan.

Lagen anger inga exakta formella regler för hur den regelbundna dialogen ska ske. I stället ges parterna möjlighet att själva planera hur och på vilket sätt förhandlingarna ska föras. Ett led i dialogen är att tillsammans utarbeta en utvecklingsplan i vilken man har möjlighet att anpassa förhandlingarna så att de är ändamålsenliga för verksamheten.





Omställningsförhandlingar

När det gäller samarbetsförhandlingar i syfte att minska på arbetskraften föreslås inga större förändringar. Skyldigheten att förhandla innan man minskar på arbetskraften kvarstår och det är fortfarande arbetsgivaren som fattar det sista avgörande beslutet. Förhandlingsförfarandet motsvarar i stora drag den gällande lagen, men rätten för personalföreträdare att lägga fram förslag under förhandlingarna förbättras. I den nya lagen vill man också precisera tidpunkten för när förhandlingarna ska inledas.

Den ovan beskrivna typen av förhandlingar kallas för omställningsförhandlingar. Skyldigheten att föra omställningsförhandlingar gäller inte bara vid arbetsminskning utan även i fråga om väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsmetoderna, arbetsarrangemangen och arrangemangen beträffande den ordinarie arbetstiden. Omställningsförhandlingarna omfattar i princip alla väsentliga personalkonsekvenser som i den nu gällande lagen är utspridda under flera olika kapitel.

Överlåtelse av rörelse

Även vid överlåtelse av rörelse, fusion och delning så ska såväl överlåtaren som förvärvaren av en rörelse ge information till personalföreträdarna. En av nyheterna i lagförslaget innebär att överlåtaren och förvärvaren i fortsättningen kan sköta sin informationsskyldighet vid ett gemensamt informationstillfälle före överlåtelsen.

Vilka är påföljderna vid brott mot skyldigheterna enligt lagen?

Enligt förslaget kan arbetsgivare som bryter mot någon av samarbetsförhandlingsskyldigheterna riskera två olika former av påföljder; gottgörelse och straffrättsligt ansvar för brott mot samarbetskyldigheten. Dessutom föreslås det att domstolen kan ålägga ett företag att med hot om vite fullgöra sina skyldigheter i fråga om personalrepresentation. Påföljderna, och särskilt det straffrättsliga ansvaret för arbetsgivaren, har kritiserats för att bestämmelsen är oklar och strider mot själva syftet med lagen, d.v.s. samarbete och förtroende mellan parterna. Saken kommer sannolikt ännu att diskuteras i lagberedningen så till denna del kan det löna sig att följa med för att se var vi slutligen landar.

Slutsats

Sammanfattningsvis kan konstateras att arbetsgivare som i dagsläget omfattats av den nuvarande lagen om samarbete inom företag även i fortsättningen kommer att behöva föra samarbetsförhandlingar med personalen. När den nya lagen träder i kraft finns det anledning för arbetsgivarna att tillsammans med personalen ta fram en utvecklingsplan där man kommer överens om vilka frågor som man ska förhandla om och på vilket sätt detta görs bäst. Utvecklingsplanen behöver kontinuerligt ses över och anpassas till arbetsplatsens verksamhet och behov. När det gäller omställningsförhandlingar gäller det att inleda förhandlingarna i tid och räkna med att det även i fortsättningen krävs förhandlingar innan arbetsgivaren kan verkställa beslut med större personalpåverkan.

DKCO Advokatbyrå Ab företräder ofta arbetsgivare i samband med samarbetsförhandlingar.

För mera information, kontakta heidi.furu@dkco-law.com

DKCO

DKCO är specialiserad på avancerad affärsjuridik och har spetskompetens i bolags- och finansrättsliga frågor, kommersiella avtal, arbetsgivarjuridik och offentlig upphandling. Vi betjänar såväl företag, företagare som offentliga institutioner.



Vi skapar förutsättningar för framgång genom att jobba nära våra klienter, skapa ett personligt engagemang och tillsammans ta fram nya modiga lösningar.

Läs mer på dkco-law.com

DKCO