

Asia: VN/19831/2023

Utveckling av lagstiftning om arbetsfred - ett utkast till regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av lagen om kollektivavtal, lagen om medling i arbetstvister och av vissa andra lagar

Allmänna kommentarer

Era allmänna kommentarer om proposition

I propositionen föreslås begränsningar i strejkrätten samt en markant höjning av skadestånd för alla stridsåtgärder som bryter mot arbetsfredsplikten. Dessutom föreslås en personlig sanktionsavgift på 200 euro för arbetstagare om de deltar i en strejk som domstolen har bedömt som olaglig.

På sid 48 (HE-luonnos 23.10.2023) konstateras att politiska strejker är sällsynta men också att "Samhällets utmaningar kan i framtiden vara omfattande, som till exempel statens ekonomiska läge och Finlands skuldsituation, vilket kan kräva politiska beslut som påverkar medborgarnas intressen." Regeringen vill alltså begränsa medborgarnas grundrättigheter för att undvika protester mot deras egna politiska beslut.

Tidigare har arbetsavtalslagen strävat efter ett balanserat sanktionssystem där överträdelse av arbetsgivarens kollektivavtal har sanktionerats på ett sätt som motsvarar sanktioneringen av arbetsfredsplikten. De nu föreslagna ensidiga höjningarna av sanktionerna verkar bryta med de tidigare strukturerna och principerna som rått på arbetsmarknaden. Det saknas även balanserande förslag, exempelvis rätt att väcka talan för arbetstagarorganisationerna.

Nuläge och bedömning av nuläget

1 kap - Bakgrund oc beredning

2 kap - Nuläge och bedömning av nuläget

1 kap Bakgrund och beredning

Det detaljerade regeringsprogrammet försämrade i praktiken kvaliteten på lagberedningen. I takt med att arbetsgruppen arbetade framgick det tydligt att på grund av de detaljerade regeringsprogramsinstruktionerna hade tjänstemännen inte reell möjlighet att bereda alternativ till begränsningar i strejkrätten. Detta är särskilt problematiskt med tanke på att strejkrätten är knuten

till grundläggande mänskliga rättigheter. Även den alltför korta tidsramen för arbetsgruppens uppdrag försämrade kvaliteten på lagberedningen och påverkade bland annat antalet experthöranden, tidpunkten för dem, möjligheten att dra slutsatser, analysen av problematiska formuleringar och bedömningen av effekterna.

Mot bakgrund av ovanstående är det uppenbart att de etablerade arbetsmetoderna för lagberedning inte följdes i arbetsgruppen. Företrädarna för arbetstagarna fick möjlighet att framföra sina åsikter om den reglering som förbereddes i arbetsgruppen, men dessa åsikter påverkade inte i hög grad beredningen. Det handlade inte om en trepartsberedning som traditionellt har tillämpats på nationell nivå i Finland. Trepartsberedning kräver i en verklig möjlighet till deltagande och påverkan. På nationell nivå har man antagit ILO:s konvention C144 och den tillhörande rekommendationen R152 som stöder detta koncept. Principen är dock i grunden bredare än dessa instrument och har varit en central del av ILO:s arbete ända sedan Philadelphia-deklarationen år 1944. Arbetsgruppsarbetet, där det inte funnits en verklig möjlighet till påverkan, har inte varit trepartsberedning.

2 kap Nuläge och bedömning av nuläget

Det finns en över 60 år gammal praxis när det gäller rätten att organisera sig och strejkrätten enligt ILO. Att arbetsgivarorganisationerna 2012 ifrågasatte om strejkrätten omfattades av ILO:s konventioner ändrar inte detta. Att utmana denna långvariga och etablerade praxis ändrar inte de konsoliderade tolkningarna som har utvecklats hittills, och därför finns det ingen anledning att beskriva frågan i betänkandet.

Termen "olaglig strejk" bör ersättas med termen "stridsåtgärd som bryter mot arbetsfredsplikten."

I avsnitt 2.9 (s. 47-48) hänvisas till andra länders praxis när det gäller att begränsa politiska strejker för att säkerställa lika villkor. Vad exakt som avses med denna hänvisning är oklart. I övriga nordiska länder finns det inte en lagstiftning som begränsar varaktigheten av politiska strejker på det sätt som föreslås i lagstiftningen. Konkurrenssituationen bedöms heller inte utifrån perspektivet av grundläggande rättighetsbegränsningsgrunder.

Allmän motivering - kap. 3-6

3 kap - Målsättning

4 kap - Förslagen ock deras konsekvenser

5 kap - Alternativa handlingsvägar

3 kap Målsättning

Enligt ILO:s kommitté för föreningsfrihet kan inte ekonomiska överväganden användas som grund för att begränsa strejkrätten. Ändå är motiveringarna till att begränsa strejkrätten nästan uteslutande ekonomiska. Motiveringarna till att begränsa strejkrätten kan därför inte ses följa grundläggande rättigheter och internationella avtal.

4 kap Förslagen och dess konsekvenser

Ekonomiska konsekvenser

Enligt arbets- och näringsministeriet är den sysselsättande effekten väldigt liten och den ekonomiska effekten uppskattas till en förhöjning av BNP med 10-40 miljoner euro. Det finns inga starka vetenskapliga utredningar om kostnader för strejker. De föreslagna ändringarna försämrar arbetstagarnas förhandlingsposition, vilket på lång sikt kan få stora negativa effekter såväl på sysselsättningsgraden som på landets ekonomi. Till exempel har OECD (Employment Outlook, 2018) påpekat att fackföreningar och samordnad lönebildning är kopplade till hög sysselsättning, produktivitet, flexibilitet och arbetslivskvalitet. Dessutom bidrar fackföreningarna till att upprätthålla en måttlig och rättvis inkomstfördelning. Detta är också en faktor som påverkar ekonomisk tillväxt eftersom en tillräckligt hög lönenivå är komplementär till hög sysselsättning genom tillräcklig inhemska efterfrågan.

De föreslagna ändringarna hotar att permanent förändra sättet som arbetsmarknaden har utvecklats i Finland. En förutsättning för flexibla överenskommelser som utgår från båda parternas behov är en gemensam syn på arbetsmarknadens grundstruktur.

Konsekvenser för grundläggande och mänskliga rättigheter

De förändringar som föreslås i propositionen försvagar arbetstagarnas grundläggande och mänskliga rättigheter. Grundlagens § 13 stipulerar att ”var och en har föreningsfrihet. Föreningsfriheten innefattar rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. Den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen är likaså tryggad.”

Föreningsfriheten och strejkrätten tryggas även i internationella avtal som undertecknats av Finland.

För att inskränka rätten till stridsåtgärder krävs att den regleras i lagstiftning och att det kan anses nödvändigt med hänsyn till nationell eller allmän säkerhet, förebyggande av störningar eller brottslighet, skydd av hälsa eller moral eller för att skydda andra personers rättigheter och friheter.

Att införa begränsningar i strejkrätten med motiveringen att strejker kan bli ett problem på grund av kommande politiska beslut kan inte anses uppfylla de kriterier som ställs för att inskränka på grundläggande och mänskliga rättigheter.

Förslaget att markant höja såväl minimi- som maximigränsen för påföljdsavgiften vid strejker som bryter mot arbetsfreden riskerar urholka fackföreningarnas möjlighet att bedriva den grundlagsenliga föreningsfriheten.

Konsekvenser för sysselsättningen och arbetslivet

Förslagen i propositionen försvagar arbetstagarsidans förhandlingsstyrka och därmed arbetsvillkoren och lönerna. Möjligheten till sympatistrejker har en direkt koppling till arbetstagarnas lagliga strejkrätt och förutsättningarna att förbättra sin ekonomiska och sociala ställning genom kollektivavtalsförhandlingar. Konsekvensbedömningen i propositionen underskattar effekterna av de föreslagna begränsningarna. Sympatistrejker betydelser för branscher med låg organisationsgrad och branscher där effekterna av en strejk inte är direkta undervärderas i bedömningen.

Förslagen i propositionen beaktar inte tillräckligt hur arbetsmarknaden har förändrats under de senaste åren och fortsätter att förändras. Centrala uppgörelser har övergått till branschvisa uppgörelser men i allt högre grad även företagsvisa kollektivavtal. Då ökar betydelsen av sympatiåtgärder ytterligare. I Sverige som annars ofta lyfts fram som en föregångare för arbetsmarknaden används sympatiåtgärder som påtryckning till enskilda företag för att få dem att underteckna hängavtal på ett sätt som sällan görs i Finland. Ett exempel är pågående blockad av Tesla.

I konsekvensbedömningen konstateras att höjda böter kan ha en avskräckande effekt på strejker, men dess påverkan på arbetstagarnas rätt till strejk och förhandlingsposition har inte bedömts. Konsekvenserna av skadeståndet för arbetstagare har inte alls bedömts. I propositionen har det inte bedömts hur den föreslagna skadeståndsplikten för enskilda arbetstagare förhåller sig till den gällande lagstiftningen eller myndigheternas agerande, inklusive domstolarna. Möjligheten att kompensera skadeståndet från lönen innebär också risker på grund av arbetstagarens underordnade ställning.

Konsekvenser för myndigheternas verksamhet inklusive domstolar

Propositionen föreslår lagändringar som skulle begränsa arbetstagarnas strejkrätt på olika sätt, och dess sammanlagda effekter har inte bedömts med tanke på arbetstagarnas grundläggande rättigheter eller rättsskydd för arbetstagare eller arbetstagarorganisationer. Vad gäller myndigheter och särskilt domstolars verksamhet har konsekvensbedömningen inte tillräckligt uppmärksammat att samma strejkåtgärder i framtiden skulle behandlas både i arbetsdomstolen och i allmänna domstolar. Platsen för rättegången skulle avgöras av om strejkåtgärderna ägde rum under en arbetsfredsplikt eller utanför en arbetsfredsplikt. De föreslagna förändringarna påverkar speciellt rättsskyddet för arbetstagare och arbetstagarorganisationer. Rättegångskostnader, behandlingstider och domstolarnas resurser för att hantera tvister enligt de föreslagna bestämmelserna varierar.

Även enhetligheten i tillämpningspraxis kan hotas på grund av att de nya bestämmelserna om politiska strejker som föreslås i presentationen - arbetsavtalslagen 8 b § och lagen om medling vid arbetstvister 8 b § - har liknande ordalydelse, men de tilldelas olika tillämpningssyften i motiveringarna för bestämmelserna.

Ytterligare rättslig osäkerhet uppstår genom att tvister om fredsplikt i normalt bindande kollektivavtal i framtiden skulle avgöras inte bara av arbetsdomstolen utan av allmänna domstolar under avtalslöst tillstånd. En konsekvensbedömning om hur den nya regleringen påverkar möjligheterna att använda skyddsåtgärder i framtiden från arbetstagarnas och arbetstagarorganisationernas perspektiv. I rättspraxis har det ansetts att bestämmelserna i rättegångsbalken 7:3 § kan tillämpas även på strejker, men tillämpningen av bestämmelsen har varit slumpmässig och beslut har fattats med bristfällig information. För arbetsgivaren kan en ansökan om skyddsåtgärder redan leda till det önskade resultatet, och det kan därmed inte ens vara nödvändigt att väcka talan i själva huvudsaken. Detta utgör ett problem för genomförandet av strejkrätten. Dessutom ökar ansökningar om skyddsåtgärder arbetsgivarorganisationernas rättegångskostnader.

5 kap Alternativa handlingsvägar

Det detaljerade regeringsprogrammet har lett till begränsade möjligheter att föreslå alternativa lösningar vilket syns i utlåtandet. Arbetstagarnas grundlagsskyddade rättigheter har inte respekterats då regeringsprogrammet fastställt resultat av förhandlingar i förväg. Exempelvis slår

regeringsprogrammet fast sanktionsnivåerna. Övriga nordiska länders system och rättspraxis har inte beaktats tillräckligt i förarbetet.

Trots att strejkrätten inte har begränsats genom lagstiftning i Finland gällande politiska och sympatistrejker, har viss begränsning uppstått i rättspraxis. Regeringens proposition borde ha övervägt möjligheten att främja strejkrätten baserat på befintlig rättspraxis.

8 a §

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Begränsning av sympatiåtgärder

Arbetsfredsplikten innebär en skyldighet att avstå från strejkåtgärder som avser det aktuella avtalet under gällande kollektivavtal. Sympatistrejker riktar sig inte mot den egna arbetsgivaren utan stöder en annan parts strejk i deras arbetskonflikt och hänvisningar till fredsplikten är därför inte relevanta.

Begränsningen av stödstrejker skulle göras genom en proportionalitetsbedömning. Enligt motiveringen skulle skäl för oproportionerlighet innefatta att en stödstrejk skulle orsaka en väsentlig skada eller olägenhet för en utomstående arbetsgivare, särskilt om skadan eller olägenheten för den utomstående arbetsgivaren skulle vara större än olägenheten för arbetsgivaren i den huvudsakliga tvisten.

Bedömning av permanenta eller långsiktiga negativa effekter i domstolen skulle vara omöjlig. I praktiken skulle endast ekonomiska överväganden tas i beaktande. Enligt Internationella arbetsorganisationens (ILO) övervakningspraxis anses ekonomiska skäl inte vara godtagbara inskränkningar i strejkrätten, och en sådan proportionalitetsbedömning som föreslås kan därför inte anses vara godtagbar.

Det är generellt problematiskt att bedöma vilket påtryckningsvärde en stödåtgärd har. Bedömningen skulle kräva att man avgör om ett avtal skulle ha kommit till stånd snabbare eller med mer förmånliga villkor för arbetstagaren än utan stödåtgärder. En sådan jämförelse är omöjlig att göra.

Under arbetsgruppens arbete påpekade experter att sympatistrejker i princip inte kan bedömas separat från huvudsakstvisten. Experterna påpekade också att på vissa områden uppstår den faktiska påverkan av användningen av strejkrätten för arbetstagarna först genom stödstrejker. Begränsningen av stödstrejker skulle därför faktiskt också begränsa strejkrätten för arbetstagsidan i huvudsakstvisten.

Begränsningen av sympatistrejker skapar en komplex och svårförståelig ram med många olika kriterier och faktorer som måste beaktas, vilket gör det svårt att veta i förväg om en stödstrejk är tillåten. Denna brist på tydlighet utgör ett faktiskt hinder för att använda strejkrätten, och den föreslagna regleringen kan inte anses vara godtagbar.

8 b §

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Stridsåtgärder riktade mot det politiska beslutsfattandet

I lagen införs en ny paragraf 8 b, som begränsar varaktigheten av politiska arbetsnedläggelser till 24 timmar och för politiska arbetsstrider utom strejker till två veckor. Dessutom föreslås att en politisk arbetsstrid inte får genomföras på nytt i samma ärende. En organisation bunden till kollektivavtal måste också se till att dess medlemsföretag eller arbetstagare som avtalet gäller för undviker politiska arbetsstridsåtgärder som är i strid med 1 och 2 momenten.

ILO:s kommitté för föreningsfrihet betonar i sin praxis förhållandet mellan fackföreningsrättigheter och medborgerliga friheter. Rättigheterna för arbetstagare och arbetsgivarorganisationer måste grundas på respekt för medborgerliga friheter som särskilt uttrycks i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter. Dessa rättigheter utgör kärnan i fackföreningarnas rättigheter.

Föreningsfriheten, mötesfriheten samt yttrande- och åsiktsfriheten är avgörande för utövandet av föreningsfriheten. En tidsbegränsning för att organisera politiska uttryck för åsikter enligt lagstiftningen kan göra denna rättighet i praktiken obrukbar.

Politiska arbetsstrider har varit mycket sällsynta i Finland och deras betydelse har varit liten. Det är karakteristiskt att de inte ens bokförs separat i statistiken. Därför kan det inte sägas att detta är ett samhällsproblem som måste åtgärdas genom att begränsa medborgarnas grundläggande rättigheter. En tidsbegränsning av strejkrätten är tydligt i strid med internationell reglering.

I paragrafens 1 moment begränsas både arbetstagares och arbetsgivares rätt till politiska arbetsstrider. Enligt motiveringen måste paragrafen tillämpas även på politiska lockouter, även om sådana inte är kända i Finland. Regleringen av arbetsgivares lockouter motiveras med balans och med att arbetsfredsplikten enligt kollektivavtalslagen bygger på ömsesidighet, vilket innebär att rättigheter och skyldigheter är lika för både arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer. Trots detta bryter förslaget exempelvis mot kopplingen mellan 7 § (överträdelse av kollektivavtalet) och 8 § (arbetsfredsplikt) i kollektivavtalslagen, även om de alltid har varit varandras motsvarigheter. De allmänna principerna för fastställande av bötesbelopp i 10 § i kollektivavtalslagen har också varit desamma för båda överträdelserna. Förslaget är innehållsmässigt inkonsekvent och starkt till fördel för arbetsgivarna i detta avseende.

Begränsningen i paragrafens 3 moment för användning av politiska arbetsstrider i samma ärende är oklar och uppfyller inte kraven på tydlighet och precision för att begränsa grundläggande rättigheter.

9 §

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Pliktbelopp

Paragrafens 1 moment skulle genomgå två ändringar. För det första skulle bötesbeloppet som följer av en olaglig arbetsstrid höjas och för det andra skulle situationer där arbetsfredsplikten bryts genom orimlig sympatistrejk eller politisk arbetsstrid som överskrider maximal varaktighet omfattas av bötesbeloppet.

Med de föreslagna lagändringarna i förslaget skulle sanktionerna som utdöms för fackföreningar skärpas betydligt. Bötesbeloppet för att bryta mot arbetsfredsplikten skulle därför höjas så att pliktbeloppet i framtiden skulle vara minst 10 000 euro och högst 150 000 euro.

Den betydande höjningen av nivån på böter som skulle utdömas för fackföreningar utan en övergripande utveckling av arbetsfredsbestämmelserna påverkar i hög grad förutsättningarna för arbetstagarnas rätt att strejka. Den så betydande höjningen av sanktionsnivån är inte sakligt motiverad. Konsekvenserna av höjningen av böternas nivå för arbetstagarnas rätt att strejka och deras förhandlingsposition har inte tillräckligt utvärderats i förslagets påverkansbedömningar.

Åtgärderna för att skärpa sanktionssystemet är också ensidiga. Reformen tar inte hänsyn till överträdelser från den andra arbetsmarknadsdelen. Böter som utdöms för arbetsgivarens brott mot arbets- eller tjänsteavtal höjs inte på motsvarande sätt.

10 §

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Betänkandet tar inte hänsyn till de gränsvillkor som de internationella avtalen ställer för höjning av sanktionsnivån. Sanktionerna för brott mot arbetsfredsplikten får inte vara av en storlek som sannolikt skulle leda till att en fackförening upplöses eller hotar fackföreningens verksamhet och hindrar deras lagliga fackföreningsverksamhet.

Fastställande av en nedre gräns för sanktionen bör överges helt och hållet.

Lakiin lisättävät otsikoinnit

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

1 § Syfte och tillämpningsområde

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

7 § Meddelande om arbetsinställelse

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Meddelande om arbetsinställelse

Propositionen föreslår att även politiska arbetskonflikter samt sympatistrejker bör anmälas senast sju dagar före början av arbetskonflikten till riksförlikningsmannens byrå samt i möjligaste mån till den arbetsgivare som omfattas av arbetskonflikten samt, om fredsplikt råder, till motparten i kollektivavtalet.

För politiska arbetskonflikter är medlingsmekanismen inte relevant, och även för sympatistrejker gäller medling endast huvudkonflikten. Anmälningstiden tjänar alltså inte det syfte för vilket den ursprungligen infördes i lagen om medling i arbetskonflikter. Tidigare centralavtal har rekommenderat en fyra dagars anmälningstid för sådana arbetskonflikter. Liknande regler har införts i vissa kollektivavtal. En fyra dagars anmälningstid anses därför vara tillräcklig enligt dessa riktlinjer.

8 a § Begränsning avseende sympatiaktioner

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Begränsning avseende sympatiaktioner

I propositionen föreslås att sympatistrejker, som organiseras av en part som inte omfattas av arbetsfredsplikten, det vill säga som inte är bunden till något kollektivavtal alls eller som befinner sig i ett avtalslöst tillstånd, skulle begränsas enligt arbetskonfliktlagen.

Kollektivavtal omfattar arbetsfreden för den egna arbetsgivaren och den andra kollektivavtalsparten. Kollektivavtal innebär inte en absolut arbetsfred som omfattar alla arbetsstopp eller uttryck för missnöje. Därför är uppdelningen och klassificeringen av begränsningarna baserat på om arrangören av sympatistrejken är underlagd arbetsfredsplikt eller inte hållbar. Sympatistrejker riktar sig inte mot den egna arbetsgivaren, så det borde inte vara av betydelse om arbetsfred råder eller inte när det gäller att bedöma lagligheten av en sympatistrejk.

8 b § Arbetskonflikt som gäller politiskt beslutfattande

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Arbetskonflikt som gäller politiskt beslutsfattande

Rätten till mötesfrihet samt yttrande- och åsiktsfrihet utgör avgörande förutsättningar för utövande av föreningsfriheten. Tidsbegränsningar som införs genom lagstiftning för att organisera politiska åsiktsyttringar kan göra denna rättighet i praktiken verkningslös.

Det har funnits mycket få politiska strejker i Finland, och deras betydelse har varit liten. Det är karakteristiskt att de inte ens registreras separat. Därför kan man inte säga att det handlar om ett samhällsproblem som kräver att man begränsar medborgarnas grundläggande rättigheter genom att sätta en tidsbegränsning på strejkrätten. En tidsbegränsning för rätten att strejka är uppenbart i strid med internationell reglering.

8 c § Konflikträtt i tjänsteförhållande

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Konflikträtt i tjänsteförhållande

Den begränsade strejkrätten för offentligt anställda tjänstemän kan ifrågasättas ur ett grundlagsperspektiv och hur det överensstämmer med internationella avtal.

Tjänstemän och tjänsteinnehavare bör åtnjuta fullständiga och likvärdiga strejkrättigheter för att främja förhandlingar och för att uppnå avtal om anställningsvillkoren. Sett till ILO:s konvention nr 151 är det problematiskt att det finns obefogade skillnader i strejkrätten mellan anställda inom den offentliga sektorn och anställda med avtal. I tolkningen av ILO:s konventioner har rätten till strejkåtgärder ansetts vara en central del av föreningsfriheten.

18 a § Plikt

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Plikt

Samma kommentarer som för Lagen om kollektivavtal 9 §

18 b § Justering av pliktbelopp

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

3 kap 6 § Fortsättning med arbetsinställelse som förklarats olaglig

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Fortsättning med arbetsinställelse som förklarats olaglig

Enligt propositionen föreslås en ny sanktion riktad mot arbetstagaren enligt arbetsavtalslagen kapitel 3 § 6, en sanktion på 200 euro som arbetstagaren skulle vara skyldig att betala till sin arbetsgivare om denne fortsatte en arbetskonflikt som domstolen har bedömt som olaglig.

En ny sanktion som införs för arbetstagaren skulle innebära att arbetstagaren i framtiden kan hållas ansvarig för kollektiva åtgärder. Även om sanktionen kan utdömas både för fackligt organiserade och icke-organiserade arbetstagare skulle den nya sanktionen främst påverka arbetskonflikter som genomförs av fackföreningar. I de särskilda motiveringarna till förslaget anges att den nya bestämmelsen endast skulle gälla arbetskonflikter som genomförs av arbetstagare som är medlemmar i fackföreningar. Ansvaret för eventuella överträdelser av fredsplikten bör fortsättningsvis endast riktas mot fackföreningar som fattat beslut om att vidta stridsåtgärder. I förslaget har man heller inte tillräckligt beaktat andra eventuella påföljder som kan drabba arbetstagaren, såsom påföljder enligt föreningslagen.

I förslaget finns flera brister när det gäller rättsskyddet för arbetstagaren. Förslaget tar inte ställning till vem som skulle besluta om denna individuella sanktion gentemot arbetstagaren, hur arbetstagaren skulle kunna överklaga detta beslut eller ta det till en högre instans och inom vilken

tidsram detta skulle ske. Detta är en väsentlig fråga då talan gällande brott mot arbetsfreden enligt de föreslagna lagändringarna i framtiden behandlas antingen av arbetsdomstolen eller av allmän domstol. För närvarande är behörigheten endast hos arbetsdomstolen.

Arbetstagarnas grundlagsenliga rättigheter, såsom möjligheten till överklagande, måste tryggas ifall de föreslagna förändringarna genomförs. Andra förfarandemässiga rättsskyddsgarantier måste också tillhandahållas för att säkerställa arbetstagarnas rättsskydd.

Ur arbetstagarens rättsskyddssynpunkt kan det starkt ifrågasättas att arbetsgivaren skulle ha rätt att kvitta sanktionsavgiften från arbetstagarens lön på det sätt som föreslås i betänkandet. Möjligheten att kvitta sanktionsavgiften från lönen innebär risker med tanke på arbetstagarens underordnade ställning.

I de särskilda motiveringarna anges att det är väsentligt i detta sammanhang att arbetstagaren blir fullt medveten om domens betydelse. Arbetsgivarens skyldighet att tillräckligt tydligt informera är mycket viktig för att säkerställa arbetstagarens rättsskydd. Arbetsgivarens informationsplikt bör fastställas i lagen.

4 kap 9 § Fortsättning med arbetsinställelse som förklarats olaglig

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Fortsättning med arbetsinställelse som förklarats olaglig

Samma anmärkningar som gällande Arbetsavtalslagen 3 kap. 6 §

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

Kock Viktor
DIFF - Ingenjörerna i Finland